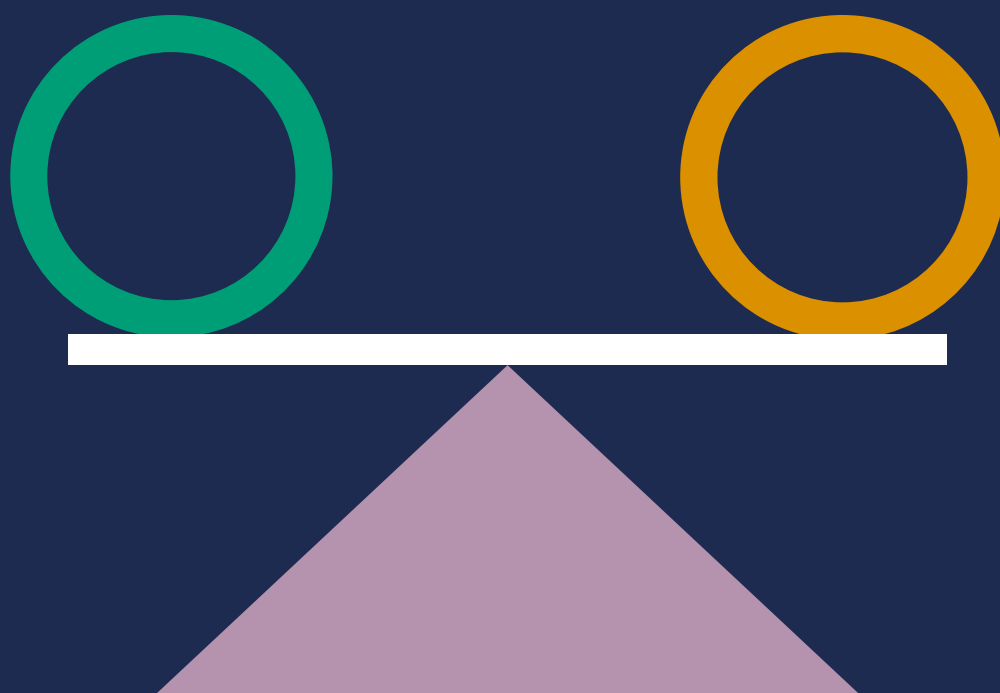




UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

Bilancio di Genere 2024





Sommario

Nota metodologica	5
1. Composizione di genere della comunità Unifi	9
1.1 Distribuzione di genere negli incarichi istituzionali	10
1.2 Personale docente e ricercatore	13
1.2.1 Genere, età e ruoli accademici	
1.3 Personale tecnico amministrativo	29
1.4 Componente studentesca	41
1.4.1 Scelta dei percorsi e avvii di carriera	41
2. Strategie e iniziative per la parità di genere	51
2.1 Il Piano di Uguaglianza di Genere 2021-2024	53
2.2 La riclassificazione del conto economico in ottica di genere	55
2.3 Promozione della cultura di genere	56



Nota metodologica

L'Università di Firenze redige e pubblica il Bilancio di Genere dal 2018, nel rispetto della normativa in materia (cfr. fig. 1).

Il **Bilancio di Genere** è uno strumento chiave per promuovere l'eguaglianza di genere nelle Università, integrando questa prospettiva in tutte le politiche dell'Ateneo. Esso mira a rendere più trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse economiche e supporta il governo dell'Ateneo nell'analisi della situazione interna in ottica di genere.

Il Bilancio di Genere si compone di due parti integrate: da un lato fotografa la distribuzione di genere tra le componenti e i ruoli della comunità universitaria; dall'altro monitora e valuta le azioni e politiche adottate, inclusi i relativi impegni finanziari, e il loro impatto su donne e uomini. L'analisi del contesto è essenziale per pianificare interventi positivi e ridurre i divari di genere, mentre il monitoraggio dei risultati permette di verificare gli obiettivi raggiunti e ridefinirli secondo necessità.

Risoluzioni del Parlamento Europeo	Commissione Europea	D.Lgs. 150/2009 (art.10)
3 luglio 2003	Strategia per la parità di genere	L.196/2009 (art.38 septies)
10 febbraio 2010	2020-2025	Direttiva MEF 2/2019
15 gennaio 2019		

Fig. 1 – Fonti normative per la redazione del Bilancio di Genere delle pubbliche amministrazioni.

Il Bilancio è costruito seguendo lo standard fissato nelle linee guida per il Bilancio di Genere elaborate dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI), per garantire la comparabilità dei dati con gli altri Atenei.

Le informazioni demografiche e quelle relative alla carriera del personale docente e tecnico-amministrativo¹ e alla progressione nei percorsi di studio del corpo studentesco sono prevalentemente tratte dal Portale dei dati dell'istruzione superiore – Opendata MUR e dal Conto Annuale del MEF, avvalendosi delle rappresentazioni fornite nel Cruscotto “Bilancio di Genere” Cineca, acquisito dall'Ateneo nel 2024.

I dati di questo Bilancio sono riferiti all'anno solare 2023 e all'anno accademico 2023/24, ultimo dato disponibile per mantenere l'allineamento delle fonti e dei periodi di osservazione applicate a tutte le componenti della comunità universitaria. Nel periodo di osservazione si riscontrano ancora alcuni disequilibri presenti nel nostro Ateneo, ovvero ipotesi di segregazione verticale (maggiore difficoltà per le persone dell'uno o dell'altro genere nell'accesso agli studi o nell'avanzamento della carriera) e di segregazione orizzontale (maggiore concentrazione di un genere in specifici ambiti disciplinari o professionali).

¹Con l'espressione “personale tecnico-amministrativo” nel documento si fa riferimento al solo personale contrattualizzato con profilo professionale tecnico oppure amministrativo. Sono quindi esclusi i collaboratori ed esperti linguistici.

In via generale i dati evidenziano che:

- **La distribuzione di genere negli Organi Accademici** permane in una situazione di lieve squilibrio a sfavore delle donne (45% delle cariche). Nel dettaglio, la quota femminile è sempre inferiore rispetto a quella maschile, con un più forte divario a favore della quota maschile fra i Direttori di Dipartimento, i coordinatori dei Dottorati e i Direttori delle Scuole di Specializzazione. Fanno eccezione le presenze nel CUG, nel Collegio di Disciplina della Commissione di Garanzia e nel CTA. Un sostanziale equilibrio si evidenzia invece fra i presidenti di CdS.
- **All'interno della categoria del personale docente e ricercatore** si rileva – **con riferimento al solo personale strutturato** – una prevalenza del genere maschile, dato che risulta ancora più evidente se riferito al solo personale docente nel ruolo di Professore Ordinario. Sebbene il dato di Ateneo sia migliore rispetto a quello della media nazionale con riferimento alla progressione di carriera, continua ad essere presente un'ampia forbice: la componente femminile, infatti, proporzionalmente maggiore durante il percorso di studio e nella fase di avvio della carriera accademica, nello scorrere della carriera inizia a decrescere in modo sistematico, con un divario ancora più precoce e più esteso nelle discipline di area STEM. L'analisi al livello dei Dipartimenti evidenzia, accanto alla permanenza di situazioni di segregazione orizzontale, una generale tendenza alla riduzione della disparità nell'accesso alla posizione apicale.
- **Con riferimento al personale tecnico e amministrativo** si rileva una prevalenza del genere femminile nelle categorie contrattuali C (ora collaboratori), D (ora funzionari) ed EP, con tendenza nel 2023 al riequilibrio tra generi più spiccata nelle categorie EP e Dirigenti. Nel confronto nazionale, la presenza femminile risulta superiore al benchmark anche a valere per le aree tecniche. Gli istituti di conciliazione vita-lavoro sono mediamente più utilizzati dal personale di genere femminile, con una progressiva diminuzione del ricorso al tempo parziale che interessa invece entrambi i generi.
- **Componente studentesca:** nei Corsi di Studio si ha una prevalenza della componente femminile, ma si evidenzia ancora una decisa preponderanza maschile nei corsi di ingegneria e ICT, un'assoluta maggioranza femminile nei corsi di scienze della formazione e, seppur in misura minore, nelle aree sanitaria, umanistica e delle scienze sociali. Generalmente, le studentesse mantengono performance tendenzialmente migliori, anche se questo non si riflette in una migliore condizione occupazionale, in particolar modo per quanto riguarda la retribuzione netta mensile, che risulta sistematicamente più bassa tra le donne.

È necessario considerare che alcuni dei fenomeni osservati dipendono da una molteplicità di fattori, in primis sociali ed economici, non tutti nel diretto controllo dell'Ateneo, e che cambiamenti significativi su questi aspetti richiedono spesso tempi medio-lunghi, in quanto presuppongono un cambio di paradigma culturale per tradursi in una visione comune e in politiche attive da parte di tutti gli attori coinvolti (dal legislatore, agli enti pubblici e privati, ai singoli individui). Per questo, l'Università di Firenze è impegnata nella diffusione di un modello culturale basato sul principio delle pari opportunità e a dare supporto a tutte quelle azioni di riequilibrio delle disparità, nella piena convinzione che la qualità e l'innovazione nelle attività istituzionali dell'Università (didattica, ricerca, terza missione) si possono accrescere soltanto in un contesto capace di valorizzare il contributo che le diversità, tra cui quella di genere appunto, apportano dialetticamente allo sviluppo di conoscenza.

Dal punto di vista organizzativo, le figure che in Ateneo sono specificatamente preposte alla tutela delle pari opportunità sono la Delegata all'Inclusione e alla Diversità, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la Garante dei diritti, la Commissione di garanzia per l'accertamento delle violazioni del Codice Etico. Nel marzo 2024 è stata nominata per la prima volta la Consigliera di Fiducia di Ateneo.

Delegata all’Inclusione e alla Diversità	Consigliera di Fiducia	Garante dei Diritti
Maria Paola Monaco	Marina Capponi	Alessandra Dapas
Comitato Unico di Garanzia (CUG)		
Presidente	Chiara Adembri	
Membri effettivi - Rappresentanti dell’amministrazione	Irene Biemmi, Silvia D’Addario, Giacomo Massiach, Maria Elisabetta Coccia	
Membri effettivi - Rappresentanti sigle sindacali	Alessandra Pantani (altri membri da nominare)	
Commissione di Garanzia per l’accertamento delle violazioni del Codice Etico		
Presidente	Alessandra Dapas	
Membri	Caterina Contini, Micaela Frulli, Anna Lenzi, Luca Bardi	

Fig. 2 – Composizione degli organi di Ateneo preposti alla tutela delle pari opportunità al 31/12/2024.

Le misure individuate dall'Ateneo per favorire le pari opportunità tra i generi sono definite nel Piano di uguaglianza di genere ("Gender Equality Plan", GEP); ulteriori iniziative sono proposte nel Piano triennale delle azioni positive redatto annualmente dal Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità.

A partire dall'ultimo trimestre del 2023 l'Ateneo ha avviato il percorso per la riclassificazione delle voci di bilancio in ottica di genere (in una prima fase sperimentale), proseguito anche nel corso del 2024 con gli esiti che vengono presentati nella Sezione 2 di questo documento.

Il Bilancio di Genere persegue l'obiettivo dell'uso di un linguaggio inclusivo; in tutto il documento, l'eventuale uso sovraesteso del genere grammaticale maschile, unicamente a scopo di semplificazione, è da intendersi riferito a tutte le persone che operano nell'ambito della comunità universitaria.



1. Composizione di genere della comunità Unifi

Nei paragrafi che seguono si analizzano per genere le consistenze, le caratteristiche demografiche e l'andamento delle carriere della componente docente, tecnico-amministrativa e studentesca dell'Università di Firenze. Come già indicato, l'analisi si basa prevalentemente sui dati tratti dal più recente aggiornamento disponibile nel sistema Open Data MUR e nel Conto Annuale del MEF, riferiti all'anno solare 2023 e all'anno accademico 2023/24 ed elaborati nel cruscotto per il Bilancio di Genere fornito da Cineca.

Per i titoli dei ruoli accademici si utilizzano i seguenti acronimi: PO= Prof. Ordinario (o di I fascia); PA= Prof. Associato (o di II fascia); RU= Ricercatore a tempo indeterminato (ruolo ad esaurimento ex L. 240/2010); RTDA= Ricercatore a tempo determinato (ex art. 24 c.3 lett.a della L. 240/2010); RTDB= Ricercatore a tempo determinato (ex art. 24 c.3 lett.b della L. 240/2010); AR= titolare di Assegno di ricerca. In alcuni diagrammi l'articolazione dei ruoli, per agevolare possibili comparazioni, segue le codifiche internazionali delle carriere accademiche con le seguenti corrispondenze: Grade A (Prof. Ordinario); Grade B (Prof. Associato); Grade C (tutte le tipologie di ricercatori); Grade D (assegnisti di ricerca).

I dati relativi alla componente studentesca comprendono anche alcuni indicatori tratti dall'Anagrafe Nazionale Studenti e da Almalaurea (profilo dei laureati e condizione occupazionale). Altri dati sono tratti da fonti interne o con termini temporali diversi, specificati nel testo e nelle didascalie delle tavole. Parimenti sono precisate laddove necessarie eventuali diverse aggregazioni di varie tipologie di personale.

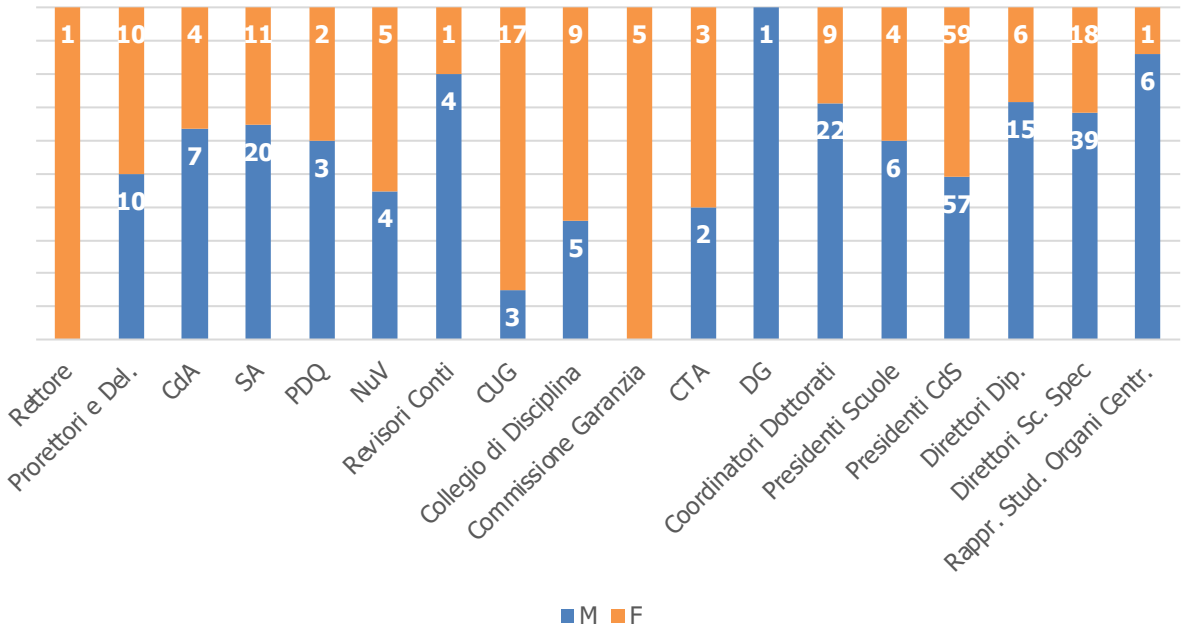
1.1 Distribuzione di genere negli incarichi istituzionali

Nel 2023 la distribuzione complessiva per genere degli incarichi istituzionali negli Organi di governo, controllo e consultivi dell'Ateneo permane in una situazione di lieve squilibrio a sfavore delle donne (45% contro il 48% dell'anno passato - cfr. fig. 3). Nello specifico, si segnalano comunque alcune differenze:

- Continuano a registrare una presenza femminile inferiore alla media il Senato Accademico (36% donne) e il Collegio dei Direttori di Dipartimento (29% donne, in aumento però rispetto all'anno scorso). Ciò è collegabile alla minore rappresentanza femminile tra i professori che svolgono l'incarico di Direttori di Dipartimento, che devono essere necessariamente docenti di prima fascia.
- Vi è sostanziale equivalenza fra generi nella Presidenza di Scuole e dei Corsi di Laurea.
- Rimane stabile nell'ultimo anno la proporzione di Direttrici delle Scuole di Specializzazione (32%), mentre aumenta lievemente la proporzione di Coordinatrici di Corsi di Dottorato (29% contro il 26% del 2022), in entrambi i casi inferiori alla presenza femminile media in tutti gli Organi di Ateneo (45%).
- Risulta in peggioramento la distribuzione tra i rappresentanti degli studenti che siedono negli Organi che lo prevedono, con l'apertura di un significativo divario a favore degli uomini, consolidando un trend negativo già rilevato l'anno passato (la quota femminile passa dal 38% al 14%).
- Il CUG e la Commissione di Garanzia per l'accertamento delle violazioni del Codice Etico evidenziano, invece, una composizione pressoché interamente femminile, suggerendo che ad occuparsi delle questioni di genere e di quelle ad esse collegate sono quasi sempre donne. Tuttavia, nella nomina del CUG per il quadriennio 2025-2029 si è tenuto conto di tale dinamica già osservata nei precedenti Bilanci di Genere, prevedendo una maggiore rappresentanza maschile.

Pare opportuno monitorare queste differenze, poiché il riconoscimento e il prestigio legato ad alcuni ruoli ha effetti sia sulla capacità di incidere nei processi decisionali dell'Ateneo, che sulla progressione nella carriera accademica.

Rappresentanza M/F negli organi e nelle strutture



Distribuzione M/F negli organi di Ateneo

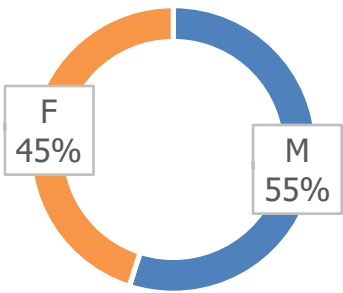


Fig. 3 – Distribuzione percentuale M/F e valori assoluti negli incarichi istituzionali 2023: Organi di Ateneo, strutture didattiche e di ricerca (Fonte: elaborazione su dati di Ateneo).

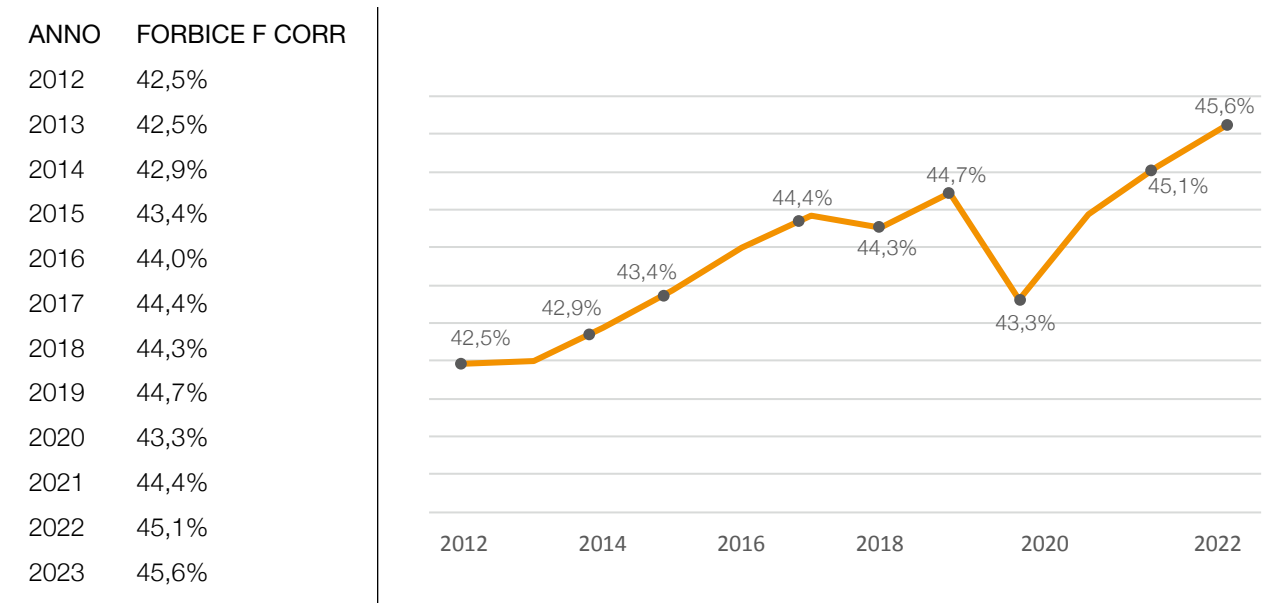
Su un piano diverso da quello strettamente connesso alla rappresentanza, ma che, per bias più o meno inconsapevoli, può comunque avere riflessi sulle prospettive di carriera del personale universitario, si segnalano alcuni elementi relativi alla composizione delle commissioni di concorso. Rispetto alla composizione delle commissioni per il reclutamento di professori e ricercatori, il regolamento di Ateneo in materia richiede di rispettare "un adeguato equilibrio di genere nella composizione delle terne" da cui sorteggiare i nominativi dei commissari. I dati relativi al biennio 2023-2024 mostrano un lieve aumento rispetto all'anno passato, ma un trend di più lungo periodo oscillante, con una presenza femminile fra i commissari che varia fra il 39,6% nelle 227 procedure espletate nel 2023 e il 44,1% nelle 226 procedure del 2024, quando nel 2022 il dato si attestava invece sul 43%. Rimane fortemente squilibrato il dato relativo ai Presidenti di commissione, che oscilla fra il 67,8% appartenente al genere maschile del 2023 al 66,8% dell'anno in analisi, dato pressoché congelato rispetto anche al 2022. nelle commissioni di concorso per il reclutamento di personale tecnico amministrativo nel 2024 si assiste ad un riequilibrio tra i generi rispetto al passato: aumenta la quota di donne sia come componenti delle commissioni (53%, contro il 42% del 2023) che come presidenti (51% di presidenti donne contro il 46% del 2023), in misura vicina alla parità di genere.



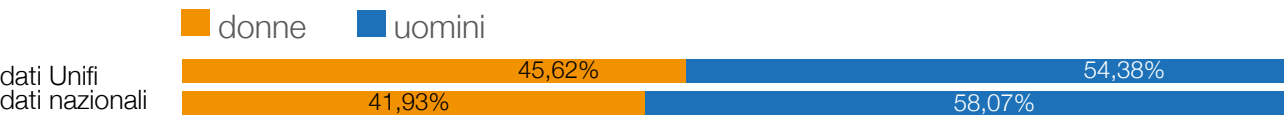
1.2 Personale docente e ricercatore

1.2.1 Genere, età e ruoli accademici

Nel 2023 il personale docente e ricercatore dell'Ateneo contava 1.864 unità di personale strutturato, con una chiara prevalenza del genere maschile, essendo 778 le donne (41,8%) e 1.086 gli uomini (58,2%).



Composizione personale docente totale



Composizione personale docente per genere e ruolo

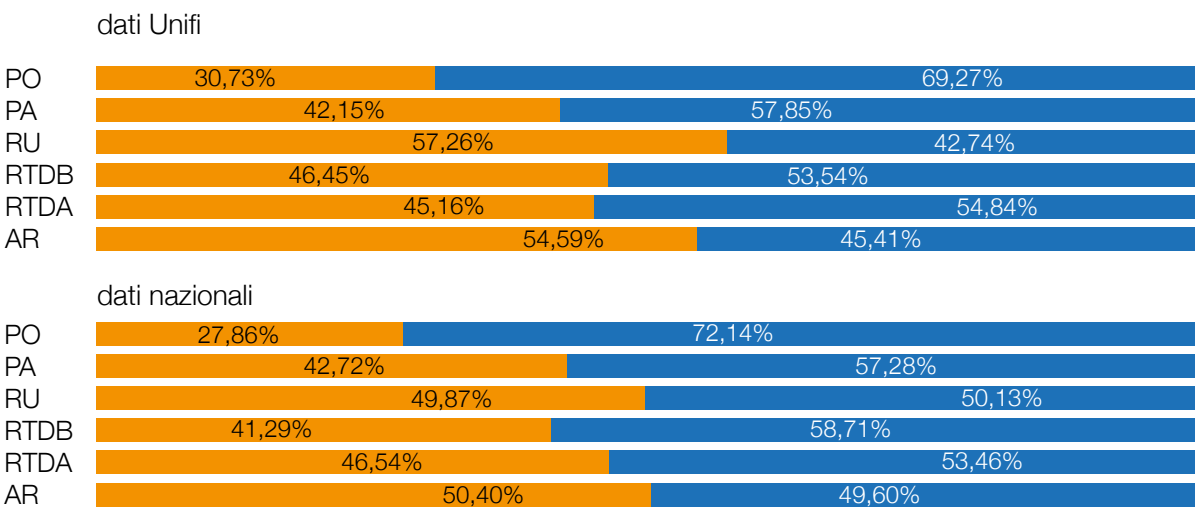


Fig. 4 – Distribuzione percentuale per genere e ruolo accademico del personale docente e ricercatore Unifi a confronto con dato nazionale anno 2023, ed evoluzione della componente femminile nell'ultimo decennio. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

Includendo nell'analisi gli 806 titolari di assegno di ricerca (per un totale di 2.670 unità di personale docente e ricercatore), la distribuzione per genere nei diversi ruoli appare piuttosto diversificata (cfr. fig. 4). Nel 2023, la forbice è mediamente compresa tra il 30,7% di presenza femminile tra il personale docente di prima fascia e il 47,9% tra il personale ricercatore, con dati sostanzialmente stabili rispetto all'anno precedente, in lieve crescita per le categorie RTDB e assegniste. La componente femminile si attesta complessivamente al 45,6% (+0,5 punti percentuali rispetto al 2022).

Osservando tali dinamiche sull'ultimo decennio (cfr. fig. 5), dal 2013 al 2023 si rileva in Unifi un sensibile incremento della componente femminile per le docenti di I e II fascia (Grade A e B, quasi +6 punti percentuali in entrambi i casi) e un lieve calo delle ricercatrici (Grade C, circa -2 punti percentuali). Le PO si collocano su percentuali decisamente inferiori rispetto alla media di Ateneo di donne docenti e ricercatrici, ma in questo ruolo si registra una crescita significativa e continua (dal 24,9% del 2013 al 30,7% del 2023). Nonostante un andamento più irregolare per il Grade C, nel decennio le relative percentuali risultano consistentemente superiori al benchmark nazionale. Per le PA, si nota nell'ultimo triennio una tendenza all'allineamento sui valori nazionali, anche essi in progressivo aumento.

Serie storica percentuale donne per ruolo

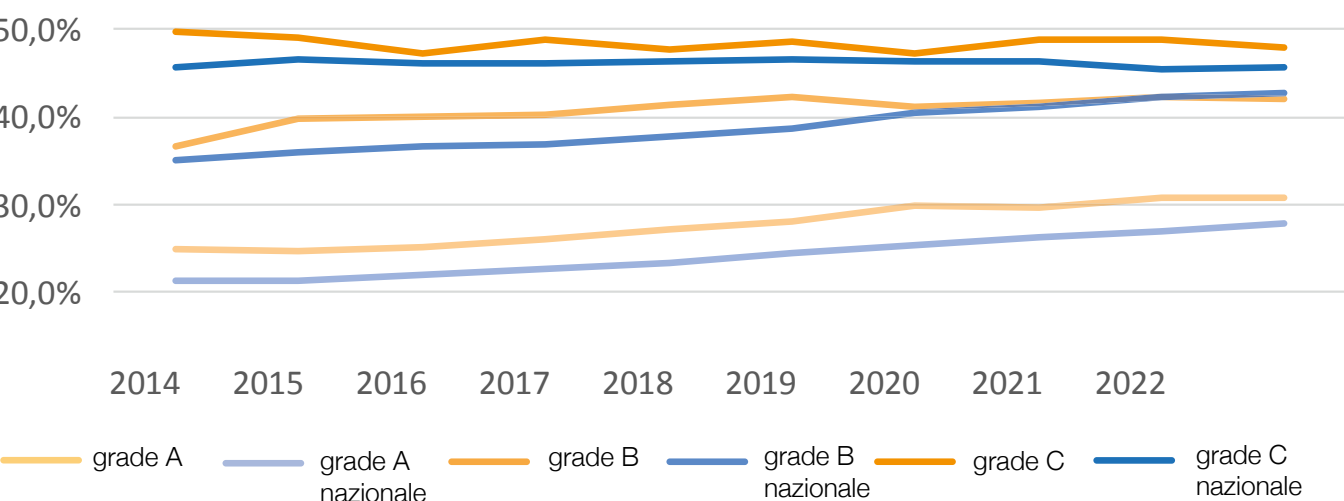


Fig. 5 – Serie storica del personale docente e ricercatore Unifi di genere femminile per ruolo accademico dal 2012 al 2023 e confronto con dato nazionale. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

L'età media dei docenti e ricercatori di Ateneo (esclusi gli assegnisti di ricerca, al 31/12/2023, fonte: Datawarehouse di Ateneo²) è di 51,72 anni, con la quota femminile leggermente più giovane di quella maschile (51,66 contro 51,77 anni di media), in diminuzione rispetto all'anno precedente ma in generale lievemente più elevata della media nazionale. La distribuzione per genere e fasce d'età (cfr. fig. 6) mostra una distribuzione sostanzialmente simile fra donne e uomini nei diversi ruoli e coerente con la distribuzione nazionale, con il genere femminile mediamente distribuito su fasce di età più alte, tranne che per quanto riguarda il grade D. Rispetto al 2022, si osserva un sostanziale equilibrio nelle medie di età per ruolo (tranne che per il personale di grade C dove si assiste ad un lieve invecchiamento della quota femminile) e una percentuale stabile di donne nelle fasce di età più giovani (<35 anni e 35-44 anni) nei Grade B e C.

²Con l'espressione "personale tecnico-amministrativo" nel documento si fa riferimento al solo personale contrattualizzato con profilo professionale tecnico oppure amministrativo. Sono quindi esclusi i collaboratori ed esperti linguistici.



Età media per genere e ruolo						
genere	donne		uomini		totale	
qualifica	età media		età media		età media	
	ente	nazionale	ente	nazionale	ente	nazionale
	29.0	39.70			29.0	39.70
PO	60.0	58.0	60.00	58.00	60.00	58.00
PA	54.0	52.00	53.00	52.00	53.5	52.00
RU	58.00	56.00	59.00	57.00	58.5	56.50
RTDB	44.0	39.70	42.0	38.70	43.0	39.20
RTDA	39.0	39.70	38.0	38.70	38.5	39.20
AR	33.0	34.00	34.0	33.00	33.5	33.50

Legenda corrispondenze ruoli accademici:
Grade A = PO

Grade B = PA
Grade C = Ricercatori
Grade D = Assegnisti di ricerca

Fig. 6 – Distribuzione percentuale per ruolo, genere e classe di età del personale docente e ricercatore Unifi 2023; età media per genere e ruolo. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

La larghissima maggioranza del personale docente e ricercatore di entrambi i generi sceglie il regime di impegno a tempo pieno (cfr. fig. 7); più uomini che donne optano per il tempo definito (come dettato da obblighi di legge quando vi siano attività libero professionali e di lavoro autonomo incompatibili con il tempo pieno, fatta eccezione per il personale medico universitario in afferenza assistenziale) con un dato stabile rispetto agli anni passati. Ciò potrebbe dipendere da una maggiore difficoltà per le donne di conciliare attività istituzionali ed ulteriori incarichi professionali con la vita privata.



Fig. 7 – Distribuzione percentuale per genere e regime di impegno del personale docente e ricercatore Unifi 2021 e 2023. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

1.2.2 Forbice delle carriere

Lungo il percorso che attraversa i vari ruoli della carriera universitaria, si osserva un lieve vantaggio femminile nelle fasi iniziali della carriera, mentre dal dottorato di ricerca si apre un pesante divario a sfavore delle donne, che permane nella posizione di ricercatore e si aggrava nei ruoli di PO e PA (cfr. figg. 8-9). Nell’ultimo triennio si assiste a un sostanziale riequilibrio fra generi per quanto concerne la parte iniziale di carriera, ma permane lo stesso divario a svantaggio delle donne nei ruoli successivi, nonostante una lieve diminuzione della forbice per le donne nei ruoli di PA e ricercatore.

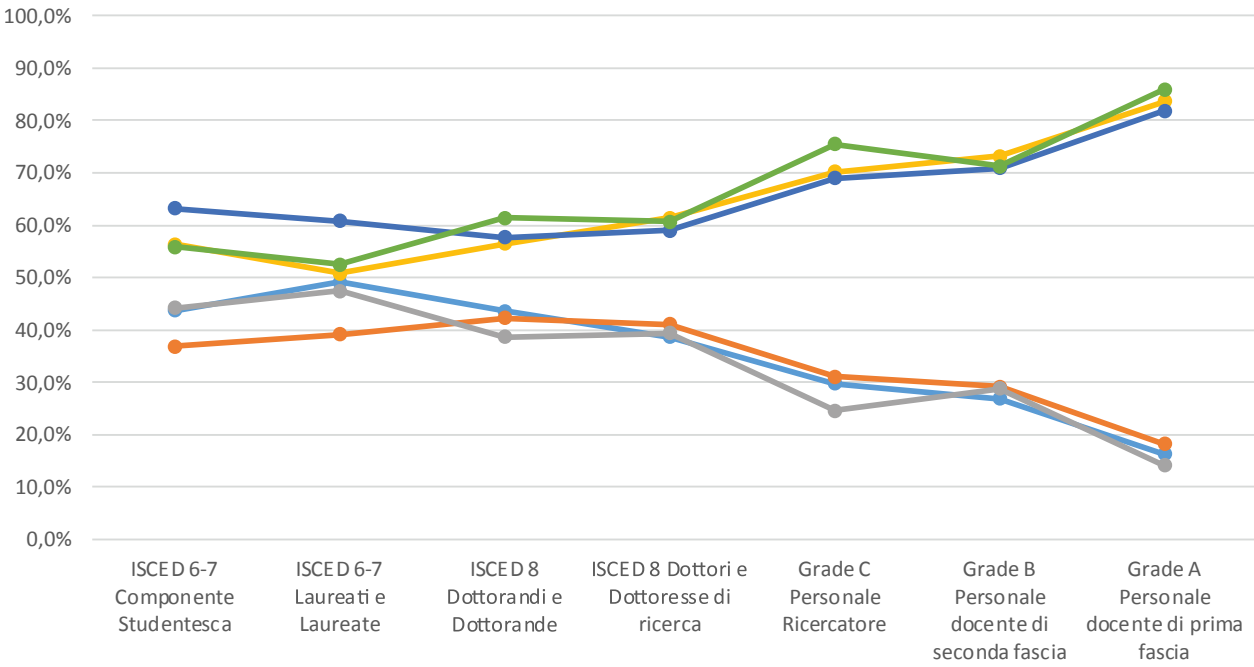
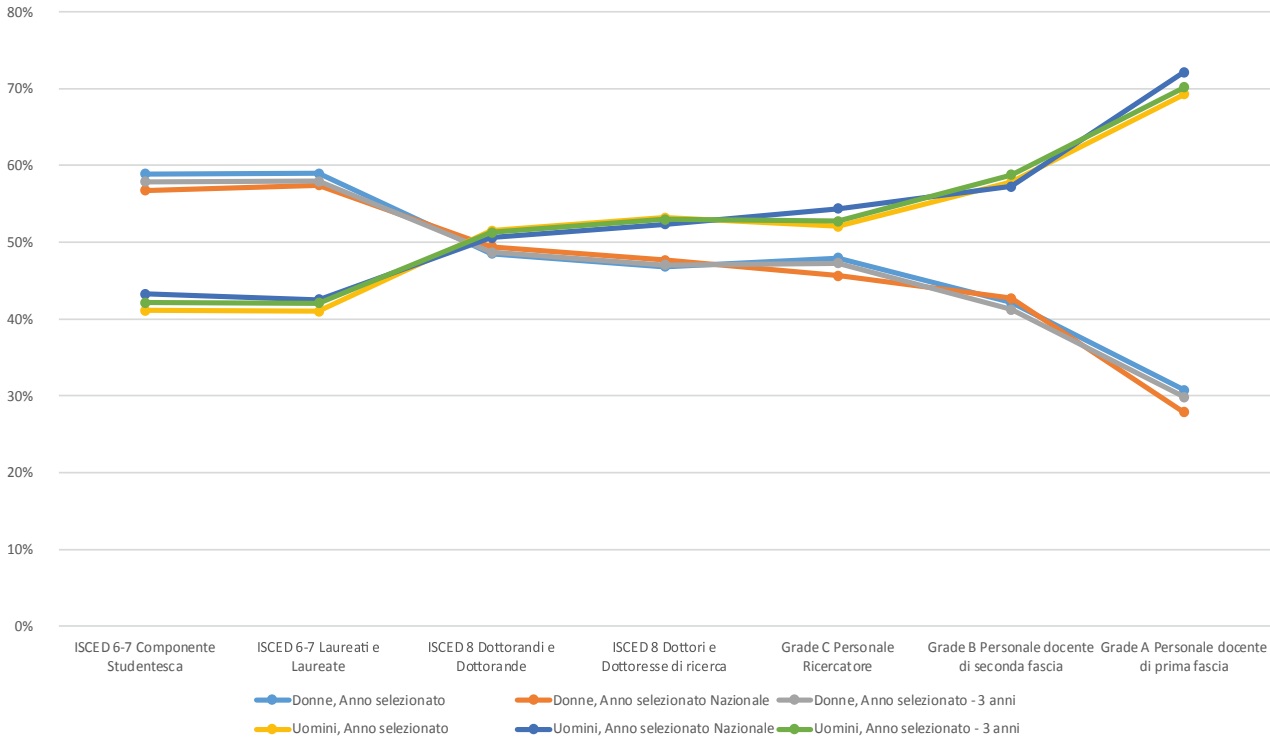
La disparità appare ancora più pronunciata se si considera che le giovani che si iscrivono all’università sono più dei giovani (57,9% contro 42,1%), così come quelle che si laureano (59% contro 41%). L’inversione di tendenza inizia a registrarsi fra dottorandi (48,7% contro 51,5%), diventando sempre più marcata e culminando con le percentuali relative al personale di I fascia (70,2% di uomini contro il 29,8% di donne).

In Ateneo la rappresentanza femminile supera la media nazionale negli stadi iniziali (fino al dottorato) e apicale (I fascia) della carriera e per quanto riguarda il ruolo ricercatore.

La percentuale di dottorande e dottoresse di ricerca è inferiore rispetto al dato nazionale.

La percentuale di docenti di II fascia, invece, è in linea con la media italiana.

Se si osservano le sole aree STEM il trend nel triennio rimane simile a quello di tutte le aree disciplinari nel complesso, così come resta diffusamente peggiore il dato relativo alla presenza femminile. Il divario massimo è riferito al personale docente di prima fascia (16,3% di donne contro l’83,7% di uomini). La presenza femminile nelle aree STEM è significativamente più alta in Unifi rispetto alla media nazionale fino al conseguimento della laurea (49,2% contro il 39,2%). La tendenza si inverte dal conseguimento del dottorato di ricerca, per il quale la percentuale di donne scende al 39,3%, al di sotto della media nazionale del 41%.



Forbice delle carriere universitarie ed accademiche

Legenda corrispondenze
ruoli accademici:
Grade A = PO
Grade B = PA
Grade C = Ricercatori
Grade D = Assegnisti di ricerca

QUALIFICA	Donne, Anno selezionato	Donne, Anno selezionato Nazionale	Donne, Anno selezionato - 3 anni	Uomini, Anno selezionato	Uomini, Anno selezionato Nazionale	Uomini, Anno selezionato - 3 anni
ISCED 6-7 Componente Studentesca	58,9%	56,72%	57,9%	41,1%	43,28%	42,1%
ISCED 6-7 Laureati e Laureate	59,0%	57,45%	57,9%	41,0%	42,55%	42,1%
ISCED 8 Dottorandi e Dottorande	48,5%	49,41%	48,7%	51,5%	50,59%	51,3%
ISCED 8 Dottori e Dottoresse di ricerca	46,8%	47,66%	47,0%	53,2%	52,34%	53,0%
Grade C Personale Ricercatore	47,9%	45,63%	47,3%	52,1%	54,37%	52,7%
Grade B Personale docente di seconda fascia	42,2%	42,72%	41,3%	57,8%	57,28%	58,8%
Grade A Personale docente di prima fascia	30,7%	27,86%	29,8%	69,3%	72,14%	70,2%

Fig. 8 – Forbice delle carriere del personale docente e ricercatore Unifi 2023 vs 2020 per genere e ruolo accademico, tutte le aree disciplinari, e confronto con dato nazionale (anno selezionato: 2023; anno selezionato -3: 2020). Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

QUALIFICA	Donne, Anno selezionato	Donne, Anno selezionato Nazionale	Donne, Anno selezionato - 3 anni	Uomini, Anno selezionato	Uomini, Anno selezionato Nazionale	Uomini, Anno selezionato - 3 anni
ISCED 6-7 Componente Studentesca	43,7%	36,84%	44,2%	56,3%	63,16%	55,8%
ISCED 6-7 Laureati e Laureate	49,2%	39,20%	47,5%	50,8%	60,80%	52,5%
ISCED 8 Dottorandi e Dottorande	43,5%	42,30%	38,6%	56,5%	57,70%	61,4%
ISCED 8 Dottori e Dottoresse di ricerca	38,7%	41,07%	39,3%	61,3%	58,93%	60,7%
Grade C Personale Ricercatore	29,8%	31,03%	24,6%	70,2%	68,97%	75,4%
Grade B Personale docente di seconda fascia	26,9%	29,15%	28,8%	73,1%	70,85%	71,2%
Grade A Personale docente di prima fascia	16,3%	18,18%	14,1%	83,7%	81,82%	85,9%

Fig. 9 – Forbice delle carriere del personale docente e ricercatore Unifi 2023 vs 2020 per genere e ruolo accademico, aree disciplinari STEM, dato Unifi e nazionale (anno selezionato: 2023; anno selezionato -3: 2020). Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

Analizzando il dato relativo ai passaggi di ruolo (cfr. fig. 10), si evidenzia come per tutte le aree CUN rimanga inferiore la quota di passaggi femminili da RD a PA (13 donne a fronte di 28 uomini) mentre risulta la parità nel passaggio da PA a PO (8 donne e 8 uomini). Per il passaggio da RU a PA si è registrato un singolo caso (di genere femminile) nel corso del 2023.

passaggi di ruolo per genere e area RD-PA

tutte le aree CUN



passaggi di ruolo per genere e area PA-PO

tutte le aree CUN



Fig. 10 – Passaggi di ruolo Unifi 2023 per genere e ruolo accademico, tutte le aree CUN. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

Uno degli indici creati per monitorare questi fenomeni è il Glass Ceiling Index (GCI), che confronta la proporzione delle accademiche in tutti i ruoli con la proporzione delle donne in posizione apicale (PO) in un dato anno (%donne in tutti i ruoli / %donne PO). Il valore 1 dell'indice segnala pari opportunità tra donne e uomini in termini di possibilità di accedere al ruolo di PO, mentre valori superiori a 1 rappresentano il cosiddetto effetto “soffitto di cristallo”, ossia una sottorappresentazione delle donne nelle posizioni di PO rispetto al loro numero complessivo in tutti i ruoli. Dal 2018 ad oggi il valore del Glass Ceiling Index a livello di Ateneo mostra valori sempre più favorevoli rispetto alla media nazionale ed una tendenza al miglioramento (cfr. fig.11).

dati Unifi							
AREA SD	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Totale
Firenze	1,63	1,60	1,45	1,50	1,46	1,48	1,52
01 - Scienze matematiche e informatiche	1,70	1,55	1,29	1,66	1,46	1,32	1,48
03 - Scienze chimiche	1,11	1,13	0,96	0,88	0,85	0,93	0,96
04 - Scienze della terra	0,73	1,00	0,99	0,95	1,08	1,05	0,97
05 - Scienze biologiche	1,58	1,55	1,38	1,61	1,60	1,70	1,56
06 - Scienze mediche	2,55	2,51	2,06	2,23	2,05	2,08	2,23
07 - Scienze agrarie e veterinarie	3,38	2,36	2,57	3,57	2,87	2,95	2,9
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,75	2,10	1,88	1,90	1,53	1,39	1,73
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	3,77	4,14	3,64	3,88	3,71	4,31	3,94
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,10	1,00	0,93	1,20	1,30	1,25	1,11
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,37	1,25	1,25	1,15	1,06	1,12	1,19
12 - Scienze giuridiche	1,51	1,62	1,43	1,20	1,19	1,19	1,33
13 - Scienze economiche e statistiche	1,75	1,64	1,45	1,43	1,41	1,37	1,49
14 - Scienze politiche e sociali	2,27	3,00	4,31	2,42	2,02	1,57	2,35
Totale	1,63	1,60	1,45	1,50	1,46	1,48	1,52

dati nazionali							
AREA SD	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Totale
01 - Scienze matematiche e informatiche	1,60	1,58	1,51	1,45	1,41	1,40	1,49
02 - Scienze fisiche	1,92	1,69	1,67	1,65	1,65	1,62	1,69
03 - Scienze chimiche	1,78	1,69	1,58	1,51	1,42	1,35	1,53
04 - Scienze della terra	1,76	1,76	1,64	1,58	1,68	1,63	1,67
05 - Scienze biologiche	1,68	1,62	1,61	1,57	1,52	1,48	1,57
06 - Scienze mediche	2,41	2,31	2,19	2,13	2,05	1,98	2,16
07 - Scienze agrarie e veterinarie	2,23	2,06	1,87	1,89	1,76	1,70	1,89
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,73	1,59	1,61	1,60	1,60	1,53	1,6
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	2,13	2,02	1,93	1,79	1,78	1,70	1,86
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,28	1,26	1,25	1,24	1,21	1,22	1,24
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,34	1,31	1,30	1,28	1,28	1,26	1,29
12 - Scienze giuridiche			1,49	1,42	1,44	1,42	1,44
13 - Scienze economiche e statistiche			1,58	1,57	1,51	1,47	1,53
14 - Scienze politiche e sociali			1,52	1,45	1,50	1,43	1,47
Totale	1,73	1,67	1,60	1,57	1,54	1,51	1,58

Fig. 11 – Glass Ceiling Index, confronto Unifi con media Italia dal 2018 al 2023 con dettaglio per Area CUN. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

Il calcolo dell'indice a livello delle aree CUN per il 2023 restituisce situazioni diversificate:

- si rilevano valori molto superiori all'unità nelle aree dell'Ingegneria Industriale e dell'Informazione (4,31), delle Scienze Agrarie e Veterinarie (2,95) e delle Scienze Mediche (2,08);
- valori ancora sfavorevoli si registrano in tutte le altre Aree, al di fuori di quella di Scienze della Terra (1,05);
- solo l'area delle Scienze Chimiche presenta un valore sbilanciato a favore delle donne (0,93);
- nel sessennio 2018-2023 si osservano dati complessivamente migliori rispetto alla media nazionale.

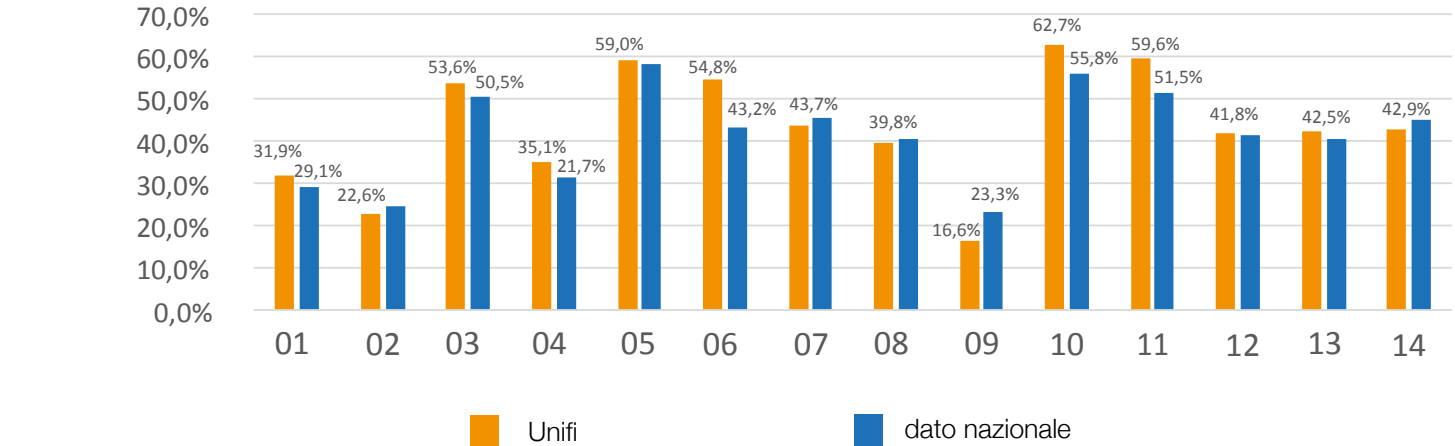
Tali dati necessitano comunque di una lettura analitica, in quanto i fattori che incidono sul valore del GCI possono essere diversi all'interno di ciascun Dipartimento (ad esempio, un consistente pensionamento di PO, non compensato da assunzioni femminili nella stessa posizione, o una sottorappresentazione delle donne PO in particolari SSD; cfr. oltre).

1.2.3 Genere e aree disciplinari

Nelle discipline riferibili a Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica (cosiddette aree STEM), la presenza femminile rimane costantemente inferiore negli anni (28,1%), in linea con il dato nazionale (cfr. fig. 12). Tuttavia, disaggregando le proporzioni della componente femminile delle docenti per area CUN (cfr. fig. 13), si evidenzia che:

- l'area disciplinare che ha una percentuale di presenza femminile minore rispetto al dato medio rilevato nell'area STEM è la 9 (Ingegneria industriale e dell'informazione), con un dato peggiore di quasi 12 punti percentuali, anche se migliorato di 3 punti percentuali rispetto al 2022. Sempre l'area 9, unitamente alle aree 2 (Scienze Fisiche), 7 (Scienze Agrarie e Veterinarie) e 14 (Scienze Politiche e Sociali), segnala un dato Unifi peggiore rispetto a quello nazionale. Nel complesso, comunque, il dato medio di Ateneo risulta in equilibrio rispetto a quello nazionale.
- nelle aree 3 (Scienze chimiche), 5 (Scienze biologiche) e 6 (Scienze Mediche), la percentuale di donne è molto superiore rispetto a quanto rilevato nell'area STEM ed è in prevalenza rispetto alla presenza di uomini.

Altre aree al di fuori delle discipline STEM dove si segnalano una prevalenza di personale docente di genere femminile sono l'area 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) e l'area 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche).



AREA SD	Ateneo Selezionato	Dato Nazionale
01 - Scienze matematiche e informatiche	31,9%	29,1%
02 - Scienze fisiche	22,6%	24,7%
03 - Scienze chimiche	53,6%	50,5%
04 - Scienze della terra	35,1%	31,7%
05 - Scienze biologiche	59,0%	58,4%
06 - Scienze mediche	54,8%	43,2%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	43,7%	45,5%
08 - Ingegneria civile e Architettura	39,8%	40,7%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	16,6%	23,3%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	62,7%	55,8%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	59,6%	51,5%
12 - Scienze giuridiche	41,8%	41,6%
13 - Scienze economiche e statistiche	42,5%	40,4%
14 - Scienze politiche e sociali	42,9%	45,0%

Fig. 13 – Percentuale del personale docente e ricercatore Unifi 2023 di genere femminile per area CUN e confronto con media Italia. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

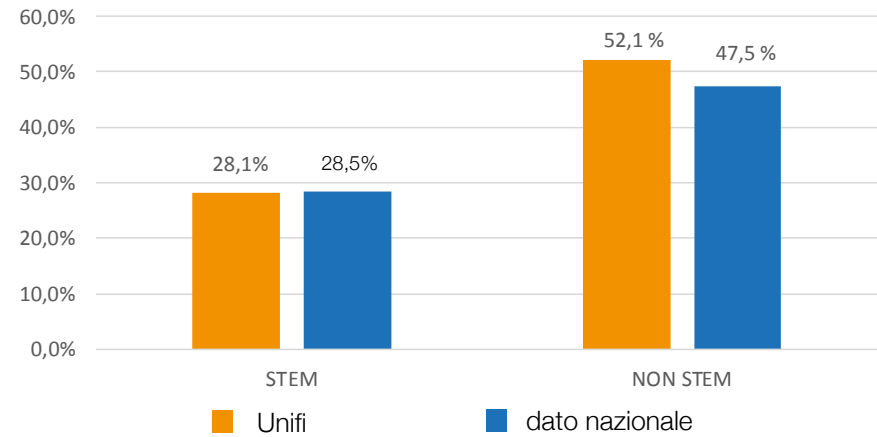


Fig. 12 – Percentuale del personale docente e ricercatore Unifi 2023 di genere femminile, area STEM e non, confronto con dato nazionale. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).



Nella figura 14 viene descritto il rapporto tra numero di donne e di uomini per ruolo e area disciplinare. Il valore 1, rappresentato dal colore bianco, indica la parità numerica tra uomini e donne; i valori minori di 1 nelle diverse gradazioni di blu corrispondono alla maggiore prevalenza del genere maschile, mentre i valori superiori a uno nelle diverse gradazioni di arancione corrispondono alla prevalenza del genere femminile. I rapporti di squilibrio menzionati, ovvero 1 donna su 8 uomini come massimo squilibrio verso il genere maschile e più di 2 donne ogni uomo come massimo squilibrio verso il genere femminile, sono stati stabiliti dalla CRUI nelle Linee Guida per il Bilancio di Genere degli Atenei per definire i limiti entro cui viene misurata la disuguaglianza di genere nel contesto accademico. Questi valori rappresentano la sproporzione maschile o femminile con range notevolmente diversi tra loro, come messo in luce da alcuni lettori delle edizioni precedenti del Bilancio di Genere dell’Ateneo; tuttavia, rappresentano soglie convenzionali e confrontabili a livello nazionale, pertanto si è deciso di mantenerle. Da una lettura del dato risultante dall’applicazione di questi criteri si conferma quanto già osservato rispetto ai fenomeni di segregazione orizzontale e verticale:

- la netta prevalenza di un genere sull’altro in talune aree disciplinari: maschile nell’area scienze economiche e statistiche, nelle scienze fisiche, della terra, agrarie e veterinarie, nell’ingegneria industriale e dell’informazione (che registra il dato peggiore); femminile nelle scienze dell’antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, nelle scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche e nelle scienze chimiche, biologiche e mediche;
- una decisa maggioranza di uomini nel ruolo di PO anche nelle aree con una maggiore rappresentanza femminile, tranne rarissime eccezioni (scienze chimiche e scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche);
- per quanto riguarda gli squilibri (sia maschili che femminili) nel ruolo di PA, in circa metà delle aree il trend sembra in miglioramento, ma peggiora – anche se in misura meno significativa – nella metà restante di aree.



qualifica	PO		PA		RU		RTDB		RTDA		AR		totale	
area CUN	anno selezionato	anno selezionato -3 anni	anno selezionato	anno selezionato -3 anni	anno selezionato	anno selezionato -3 anni	anno selezionato	anno selezionato -3 anni	anno selezionato	anno selezionato -3 anni	anno selezionato	anno selezionato -3 anni	anno selezionato	anno selezionato -3 anni
14-Scienze politiche e sociali	0,38	0,11	0,62	0,75	5,00	3,00	1,00	0,50	0,00	0,25	2,67	1,75	0,75	0,76
13-Scienze economiche e statistiche	0,45	0,44	0,82	0,90	3,00	3,00	0,90	0,57	0,89	0,86	0,77	1,31	0,74	0,81
12-Scienze giuridiche	0,54	0,45	0,96	1,24	0,17	0,43	0,40	0,75	0,88	1,02	0,74	0,94	0,72	0,82
11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,13	0,82	1,15	1,54	1,50	3,33	1,22	0,38	0,65	1,13	3,79	1,83	1,47	1,30
10-Scienze dell’antichità, filosofico-letterarie e storico-artistiche	1,00	1,75	1,33	0,94	6,00	7,00	1,14	2,50	2,50	1,50	2,50	1,85	1,68	1,47
9-Ingegneria industriale e dell’informazione	0,4	0,4	0,10	0,17	1,00	0,33	0,13	0,00	0,47	0,17	0,25	0,20	0,20	0,16
8-Ingegneria civile e architettura	0,40	0,25	0,60	0,55	0,57	0,50	0,47	0,50	0,71	0,45	0,97	1,00	0,66	0,60
7-Scienze agrarie e veterinarie	0,17	0,17	0,70	0,44	1,00	1,17	0,86	3,00	0,76	0,67	1,36	0,89	0,78	0,62
6-Scienze mediche	0,36	0,33	0,75	0,58	2,09	1,88	1,44	1,00	2,00	2,63	2,04	1,86	1,21	1,06
5-Scienze biologiche	0,53	0,67	1,67	1,70	0,80	1,71	1,57	0,67	1,14	0,80	1,88	1,52	1,44	1,24
4-Scienze della terra	0,50	0,50	0,25	0,14	nd	0,50	1,50	0,75	0,75	0,50	0,80	0,93	0,54	0,49
3-Scienze chimiche	1,36	1,27	1,03	1,00	6,00	2,67	0,57	1,20	1,63	0,50	1,08	1,33	1,16	1,17
2-Scienze fisiche	0,00	0,00	0,25	0,19	0,60	0,80	0,40	0,20	0,21	0,50	0,50	0,50	0,29	0,32
1-Scienze matematiche e informatiche	0,32	0,32	0,68	1,05	0,50	0,22	0,40	0,00	0,00	0,17	0,55	0,00	0,47	0,45

Fig. 14 – Rapporto tra personale docente e ricercatore di genere femminile e di genere maschile per ruolo accademico e per area CUN, anni 2020 e 2023. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

1.2.4 Generi e ruoli nei Dipartimenti

L'analisi delle consistenze all'interno dei singoli Dipartimenti mette in luce alcune peculiarità nella distribuzione di genere per ruolo, come illustrato nella figura 15.

Per quanto riguarda la prima e la seconda fascia, la situazione nelle aree di ricerca dell'Ateneo rispecchia quella delle aree disciplinari CUN, con alcune significative eccezioni. Nelle aree di ricerca scientifica e tecnologica spicca l'assenza del genere femminile tra i professori ordinari nei Dipartimenti di Fisica, Biologia e DINFO (Ingegneria informatica) e la loro sistematica minoranza nei Dipartimenti DIMAI (Matematica), DIDA (Architettura), DIEF (Ingegneria industriale), DICEA (Ingegneria ambientale), DST (Scienze della terra), DAGRI (Agraria). All'opposto nei Dipartimenti DICUS (Chimica) e DISIA (Statistica) le docenti sono in maggioranza nel ruolo apicale e in buona rappresentanza per il ruolo associato. Nell'area delle scienze sociali prevale ampiamente il genere maschile. Fa eccezione il DSG (Scienze giuridiche) per il ruolo associato, nel quale il numero delle docenti supera quello dei colleghi maschi.

Professori Ordinari			Professori Associati			Ricercatori TD-B			
Area tecnologica	F	M	F/M	F	M	F/M	F	M	F/M
DIDA	5	14	0,36	26	35	0,74	3	11	0,27
DICEA	3	6	0,50	6	17	0,35	0	4	0,00
DINFO	0	15	0,00	5	31	0,16	1	5	0,20
DIEF	4	13	0,31	4	30	0,13	0	3	0,00
DAGRI	5	21	0,24	18	27	0,67	4	7	0,57
Area scientifica									
Biologia	0	5	0,00	7	14	0,50	7	3	2,33
Fisica e Astronomia	0	15	0,00	7	34	0,21	6	5	1,20
DIMAI	5	18	0,28	13	25	0,52	2	5	0,40
DICUS	11	8	1,38	29	35	0,83	3	6	0,50
DISIA	9	7	1,29	15	12	1,25	4	4	1,00
DST	3	7	0,43	6	24	0,25	3	2	1,50
Area Scienze sociali									
DSG	12	22	0,55	24	21	1,14	3	5	0,60
DISEI	5	28	0,18	19	34	0,56	6	6	1,00
DSPS	4	10	0,40	8	15	0,53	4	3	1,33
Area biomedica									
DMSC	8	24	0,33	29	40	0,73	12	19	0,63
NEUROFARBA	8	12	0,67	28	15	1,87	6	13	0,46
SBSC	6	10	0,60	35	20	1,75	9	5	1,80
DSS	5	11	0,45	18	16	1,13	4	6	0,67
Area umanistica e della formazione									
DILEF	5	10	0,50	16	16	1,00	3	3	1,00
FORLILPSI	12	4	3,00	20	14	1,43	10	4	2,50
SAGAS	8	6	1,33	27	20	1,35	3	5	0,60

Nei Dipartimenti dell'area biomedica, i professori ordinari sono maschi in assoluta maggioranza in tutti e quattro i Dipartimenti, mentre la situazione si ribalta per i professori associati (più femmine che maschi), ad eccezione del DMSC (Medicina sperimentale e clinica). Infine, nell'area umanistica e della formazione le professoresse sono più numerose dei colleghi maschi in entrambi i ruoli nei dipartimenti FORLILPSI e SAGAS; solo presso il DILEF (Lettere e filosofia) il numero di professori ordinari maschi è doppio rispetto al numero di femmine, ma è pari il numero nel ruolo associato.

Analizzando le **consistenze del ruolo dei ricercatori RTD-B**, prevale il numero di ricercatrici in 6 Dipartimenti su 21, di cui 3 dell'area di ricerca scientifica, con una notevole presenza femminile presso il Dipartimento di Biologia. Anche in questo ruolo si conferma la segregazione maschile nei Dipartimenti di area tecnologica e biomedica. L'area umanistica e quella delle scienze sociali presentano un quadro più favorevole al genere femminile. Riguardo all'evoluzione del glass ceiling index nel triennio 2021-2023 (esclusi i Dipartimenti di Fisica e Ingegneria dell'Informazione dove non sono presenti donne PO), pur nella consapevolezza della varietà di fattori che incidono sul valore del GCI, e della particolare sensibilità dell'indice alle variazioni nei Dipartimenti con esigue consistenze di personale, si osserva una generale tendenza alla riduzione della disparità nell'accesso alla posizione apicale. Progressi significativi sono stati registrati in alcuni dipartimenti caratterizzati da una marcata segregazione maschile nelle aree di ricerca biomedica, tecnologica e delle scienze sociali (DSS, DIDA, DSPS). Quattro Dipartimenti (FORLILPSI, DISIA, DICUS, DIEF) evidenziano valori dell'indice stabilmente inferiori o vicini all'unità, suggerendo una minore segregazione di genere al vertice, mentre altri si avvicinano a tale valore (SAGAS, DICEA). Ciononostante, il fenomeno del soffitto di cristallo persiste in quei dipartimenti dove i valori dell'indice rimangono significativamente superiori a uno (cfr. fig. 16).

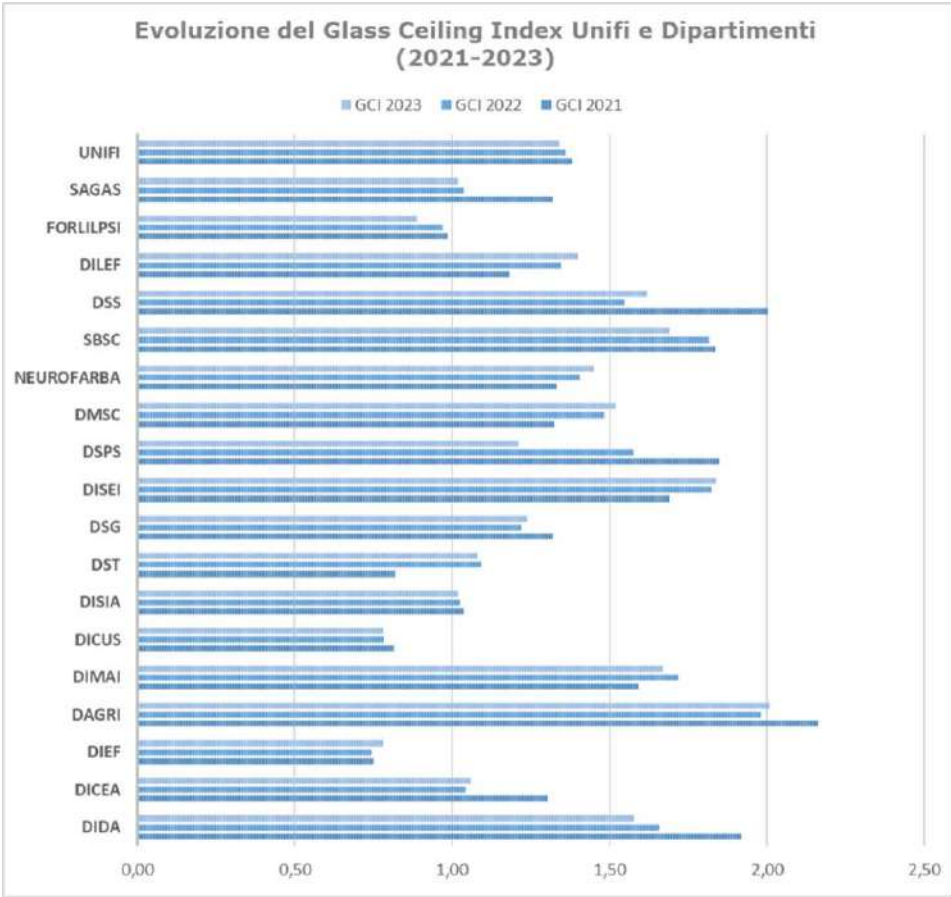


Fig. 15 - Generi e ruoli nei Dipartimenti anno 2023. Fonte: Cruscotto Pianificazione dipartimenti, Datawarehouse di Ateneo (aggiornamento dati luglio 2025).

Fig. 16 - Evoluzione del Glass Ceiling Index nei Dipartimenti Unifi nel triennio 2021-2023. Fonte: Cruscotto Pianificazione dipartimenti, Datawarehouse di Ateneo (aggiornamento dati luglio 2025).

1.2.5 Gruppi e progetti di ricerca

Prendendo in considerazione la distribuzione dei progetti presentati per genere del responsabile scientifico (cfr. fig. 17) si nota un generale squilibrio a favore degli uomini in ogni tipologia di finanziamento, particolarmente grave per i finanziamenti europei e internazionali (oltre 20 punti percentuali in più rispetto alle donne responsabili) e regionali (circa 45 punti percentuali in più). Per quanto riguarda i finanziamenti di Ateneo lo sbilanciamento a favore del genere maschile è di poco inferiore ai 10 punti percentuali; solo il dato relativo ai finanziamenti nazionali si approssima all'equilibrio, con un divario a sfavore del genere femminile di 3,5 punti.

Se si confronta la rilevazione 2023 con quella dell'anno precedente, l'unico dato in miglioramento è sempre quello relativo ai finanziamenti nazionali, dove la partecipazione maschile diminuisce a fronte di un aumento di quella femminile, mentre in tutte le altre forme di finanziamento (in particolare nei finanziamenti regionali) il gap a sfavore del genere femminile appare diffusamente in aumento.

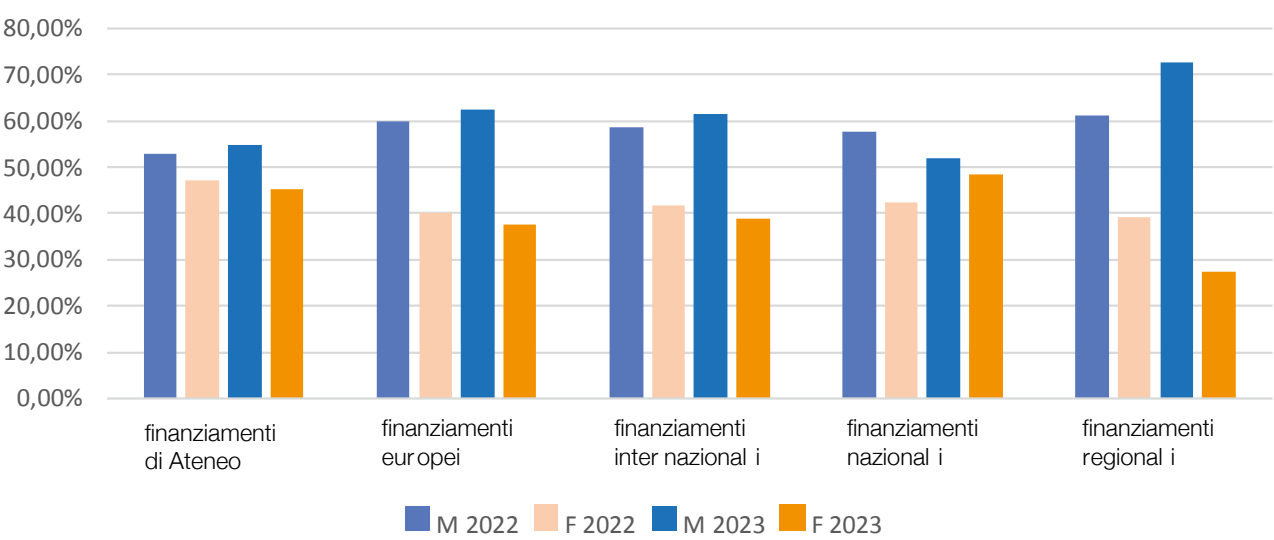


Fig. 17 – Distribuzione dei progetti presentati per genere del responsabile scientifico e tipologia di finanziamento, confronto 2022-2023. Fonte: Anagrafe della Ricerca (dati al 31 dicembre di ogni anno).

1.3 Personale tecnico amministrativo

La sezione presenta analisi, dati numerici e grafici relativi al personale tecnico amministrativo di Ateneo titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato oppure determinato, a prescindere dallo specifico settore professionale di appartenenza. A decorrere dal 1° maggio 2024 è entrato in vigore il nuovo ordinamento professionale del personale tecnico e amministrativo, come previsto dal CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024. Anche per questa edizione si fa ancora uso del vecchio sistema di classificazione, per cui la categoria B corrisponde all'attuale area degli Operatori, la C ai Collaboratori, la D ai Funzionari, la EP alle Elevate Professionalità.

Sono esclusi dalla rilevazione i collaboratori ed esperti linguistici.



1.3.1 Genere, livelli contrattuali, aree funzionali e posizioni organizzative

Tra il personale tecnico amministrativo la quota complessiva di donne è pari al 66,4% dell'intero comparto (1.003 su 1.510 totali). I dati relativi all'ultimo decennio mostrano una composizione di genere del personale pressoché invariata tra il personale in servizio, fatta eccezione per lievi fluttuazioni osservate negli intervalli 2016-2017 e 2020-2022 (cfr. fig. 18).

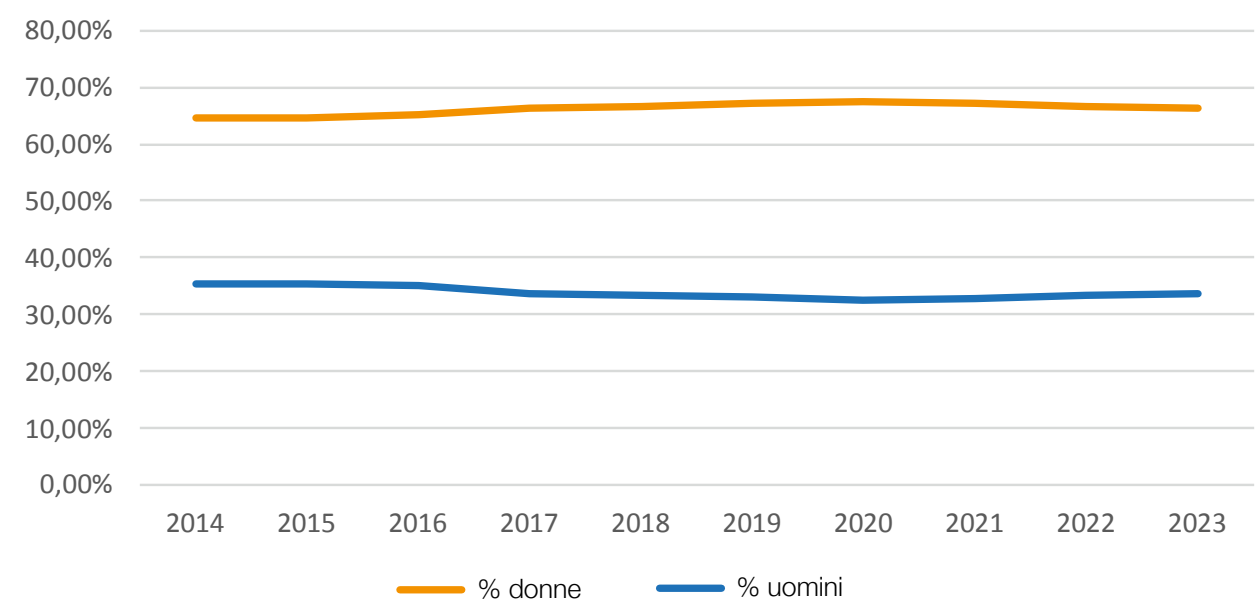


Fig. 18 – Distribuzione del personale tecnico amministrativo per genere nel decennio. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

Nell'ultimo triennio si conferma a livello generale la decisa prevalenza del genere femminile nelle categorie contrattuali C, D ed EP, con valori fra il 60% e il 70% (cfr. fig. 19). Nel confronto puntuale con l'anno 2021, nel 2023 le percentuali relative al genere maschile risultano in lieve crescita nella categoria C seppure sempre al limite inferiore (29,1%, +1,1 punto percentuale), in diminuzione nella categoria D (39,3%, -1,7 punti percentuali) e in deciso aumento nella categoria EP (40,0%, +4,9 punti percentuali). Nel 2023 si registra una tendenza al riequilibrio di genere anche nel personale dirigente, tramite una sensibile crescita del personale femminile con qualifica dirigenziale (+8,3 punti percentuali), ferma restando la complessiva prevalenza del genere maschile (66,7%). Anche per il personale tecnico-amministrativo si osserva dunque una significativa forbice delle carriere ai livelli apicali.

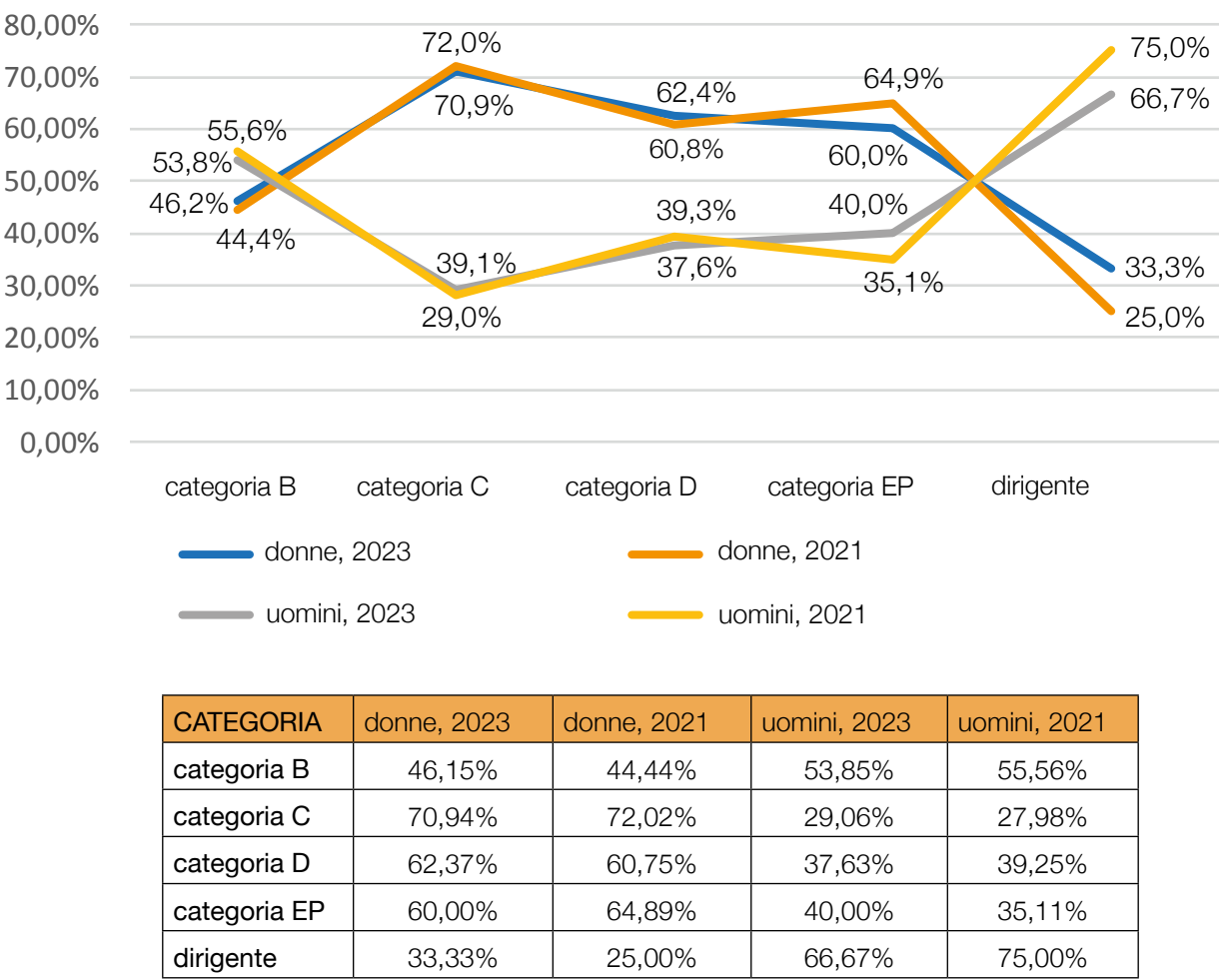


Fig. 19 – Percentuale del personale tecnico amministrativo per genere e categoria contrattuale, anni 2021 e 2023 nazionale. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

Nel 2023 la quota di personale di genere femminile appartenente alle categorie protette – conforme nei numeri a quanto stabilito dalla normativa – rappresenta circa il 56% del totale, misura di poco inferiore a quella delle consistenze generali, con una rappresentanza preponderante della categoria C.



Il personale tecnico amministrativo in servizio presso l’Ateneo si caratterizza per un buon livello di qualificazione (cfr. fig. 20), con il 63,2% dei dipendenti in possesso di laurea o titoli superiori, e una distribuzione sostanzialmente equilibrata tra i generi, con il 64% delle donne e il 61,6% degli uomini in possesso di detti titoli.

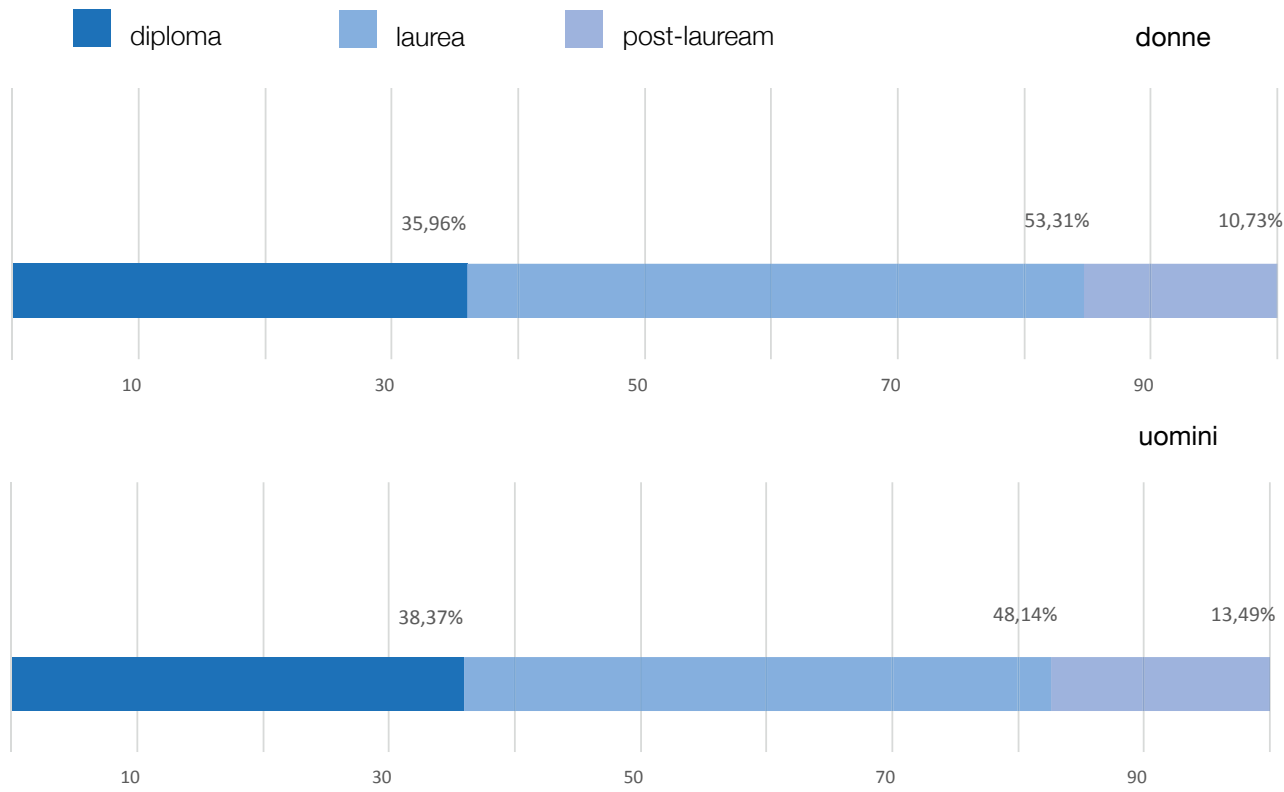


Fig. 20 – Percentuale del personale tecnico amministrativo in servizio in Unifi nel 2023 per genere e livello di istruzione. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

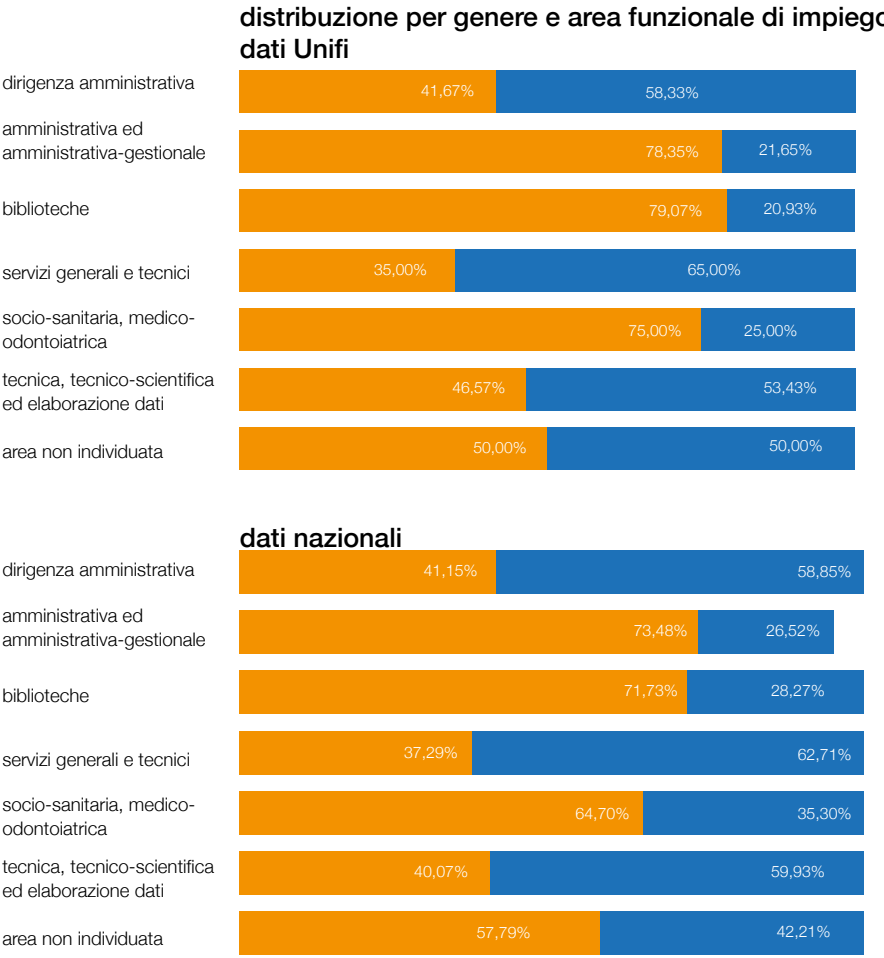


Fig. 21 – Percentuale del personale tecnico amministrativo in servizio in Unifi nel 2023 per genere e area funzionale di impiego, confronto con dato nazionale. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

La ripartizione del personale nelle aree funzionali (cfr. fig. 21) conferma che la proporzione del genere femminile anche nel 2023 è particolarmente elevata nell’ambito amministrativo-gestionale, nelle biblioteche e nell’area socio-sanitaria e decisamente più bassa nei servizi tecnici e nell’area tecnico scientifica ed elaborazione dati. I dati mostrano una sostanziale stabilità rispetto all’anno precedente. Il confronto nazionale evidenzia una maggiore rappresentanza del genere femminile in quasi tutte le aree dell’Ateneo, compresa quella tecnico scientifica ed elaborazione dati (+5,87 punti percentuali), con un campo di variazione che supera i 10 punti percentuali soltanto nell’area socio-sanitaria. Anche nel 2023 la ripartizione delle indennità di responsabilità vede una distribuzione in linea con la quota di personale femminile e maschile in attività presso l’Ateneo. Relativamente alla distribuzione dell’ammontare dell’indennità di posizione della categoria EP, per quasi la totalità dei percettori di entrambi i generi essa è superiore ai 6.000 euro annui; circa il 3% degli uomini si colloca tuttavia in fascia base (cfr. figg. 22-23).

ANNO	2022		2023		Totale	
Tipo Indennità	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Ind. Ateneo/Ente no OP/TFR	90,00%	10,00%	100,00%		100,00%	
Ind. d'Ateneo pers. dist./com./ser.estero		100,00%		100,00%		100,00%
Ind. DPR 567/87 - assegni 90%	100,00%				100,00%	
Ind. DPR 567/87- assegni 100%	56,25%	43,75%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%
Ind. funzioni specialistiche (art.91 CCNL 16/10/08)	100,00%				100,00%	
Ind. funzioni specialistiche (art.91 CCNL 16/10/08) (no PT)	73,33%	26,67%	76,92%	23,08%	76,92%	23,08%
Indennita' di Ateneo	67,06%	32,94%	67,02%	32,98%	67,02%	32,98%
Indennità di Ateneo	61,62%	38,38%	56,82%	43,18%	56,82%	43,18%
Indennita' di responsabilita'	55,56%	44,44%			55,56%	44,44%
Indennità di responsabilita' (CCI, no PT, importo mensile)	61,90%	38,10%	64,71%	35,29%	64,71%	35,29%
Recupero Indennita' di ateneo			50,00%	50,00%	50,00%	50,00%
Totale	66,48%	33,52%	66,42%	33,58%	66,42%	33,58%

Fig. 22 – Percentuale del personale tecnico amministrativo per tipologia di indennità di responsabilità e genere, confronto 2022-2023. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

ANNO	2021		2022		2023		Totale	
FASCIA INDENNITA'	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Indennità da 5001 a 6000 euro							3,33%	1,08%
Indennità fino a 4000 euro		6,06%		3,33%				1,08%
Indennità oltre 6000 euro	100,00%	93,94%	100,00%	96,67%	100,00%	96,67%	28,30%	31,18%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	28,30%	32,26%

Fig. 23 – Percentuale del personale tecnico amministrativo EP per genere e fascia economica dell’indennità di posizione, anni 2021-2023. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

Anche analizzando le progressioni di carriera per genere (PEO e PEV, cfr. fig. 24) le proporzioni rilevate, in sostanziale stabilità nel triennio 2021-2023 seppur con un leggero e progressivo aumento a favore del genere maschile, rispettano quelle delle consistenze complessive del personale. Nell’anno 2023 si registrano due sole progressioni verticali, entrambe riguardanti il personale femminile; le ulteriori procedure selettive bandite nell’anno trovano completamento in quello successivo. Le quote di uomini e di donne che ottengono invece una progressione orizzontale nel 2023 sono omogenee (21,6% donne, 20,1% uomini).



Fig. 24 – Percentuale delle progressioni di carriera per genere, anni 2021-2023. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

1.3.2 Età e anzianità di servizio

L’indice di compensazione (unità di personale assunto / unità di personale cessato; con indice uguale ad 1 la situazione è in equilibrio; cfr. fig. 25) mostra come nel 2023 il piano di reclutamento straordinario ex DM 445/2022 permette di compensare quasi integralmente le cessazioni di genere femminile e di migliorare sensibilmente la compensazione del genere maschile rispetto all’anno precedente. Nella sola categoria C, le assunzioni superano le cessazioni di circa 2,5 volte per gli uomini e circa 3 volte per le donne. Nella categoria D e soprattutto nella categoria EP il ricambio favorisce in buona misura il genere maschile. Coerentemente l’indice di turnover complessivo (differenza personale cessato e assunto su personale totale; con valore pari a 0 la situazione è in equilibrio; cfr. fig. 26) pur rimanendo negativo per entrambi i generi nelle singole categorie, nel 2023 si riduce notevolmente avvicinandosi allo 0. L’eccezione è rappresentata dalla categoria C, dove l’indice diventa positivo per entrambi i generi. Nel confronto con il 2022, il dato femminile resta fortemente negativo nella categoria EP, mentre nella categoria Dirigente si registra una crescita significativa (da -1 a 0,67).

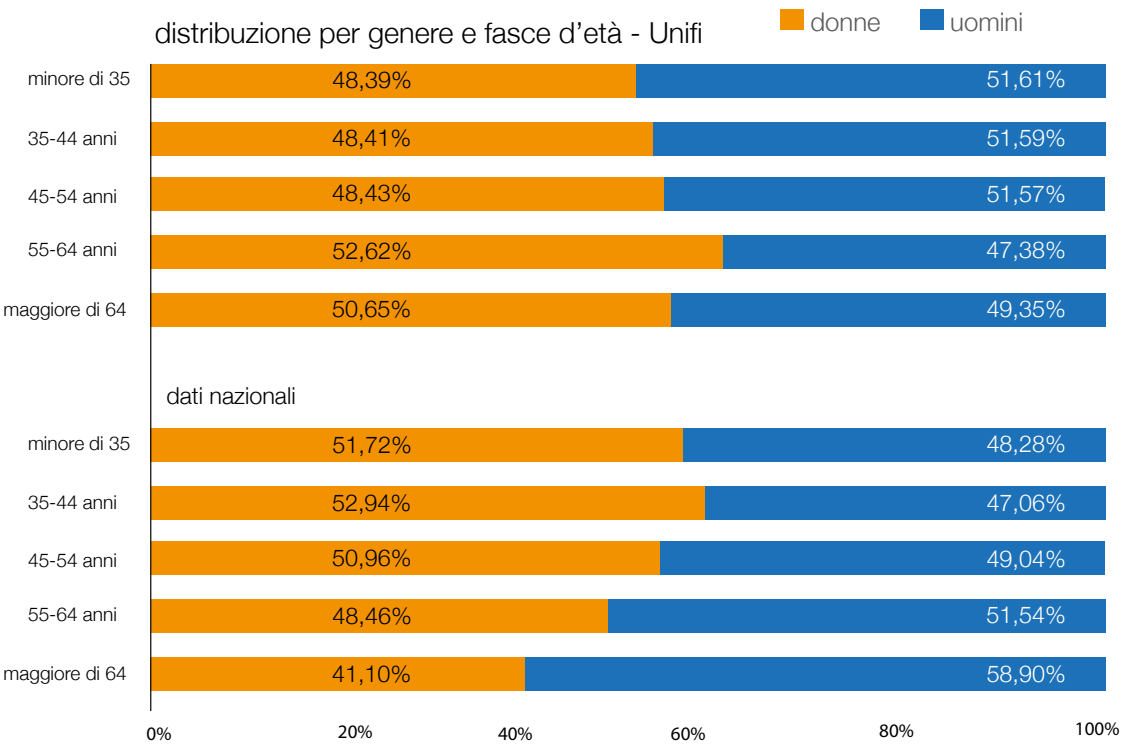
L’età media del personale tecnico amministrativo nel 2023 è pari a 49,7 anni (dato al 31/12/2023, fonte: Datawarehouse di Ateneo); la distribuzione per genere evidenzia una ripartizione pressoché paritaria tra genere femminile e maschile nelle diverse fasce anagrafiche, con la sola eccezione della fascia 55-64 anni, dove le donne rappresentano il 52,6% (cfr. fig. 27). Anche all’interno delle diverse categorie contrattuali si riscontrano valori simili tra i due generi, con la componente femminile che tende a presentare un’età media inferiore di almeno un anno rispetto a quella maschile (cfr. fig. 27). Il piano straordinario di reclutamento influisce particolarmente sulla categoria C, determinando una riduzione dell’età media di entrambi i generi rispetto all’anno precedente. Nel raffronto con i dati di sistema, uno scostamento significativo riguarda la componente maschile all’interno della categoria C, la cui età media in Ateneo è inferiore di tre anni rispetto al dato italiano, mentre tutte le altre età medie per genere e categoria risultano sostanzialmente allineate al benchmark nazionale.

Indice di compensazione (assunzioni/cessazioni)		
Area/Categoria	donne	uomini
categoria B	0,00	0,00
categoria C	2,97	2,47
categoria D	0,74	0,82
categoria EP	0,00	0,50
dirigente	0,00	0,00
totale	0,93	0,76

Fig. 25 – Indice di compensazione tra personale assunto e cessato per genere e categoria contrattuale, anno 2023. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

Indice di turnover complessivo per genere e categoria (assunzioni/cessazioni)		
Area/Categoria	donne	uomini
categoria B	-0,08	-0,07
categoria C	0,10	0,10
categoria D	-0,02	-0,02
categoria EP	-0,18	-0,03
dirigente	0,67	0,17

Fig. 26 – Indice di turnover complessivo tra personale assunto e cessato per genere e categoria contrattuale, anno 2023. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).



Età media per genere e categoria						
genere	donne		uomini		totale	
	ente	nazionale	ente	nazionale	ente	nazionale
dirigente II fascia	55.00	55.00	57.00	56.00	56.00	55.50
posizione economica B	54.00	53.00	55.00	52.00	54.50	52.50
posizione economica C	50.00	50.00	48.00	51.00	49.00	50.50
posizione economica D	51.00	50.00	51.00	51.00	51.00	50.50
posizione economica EP	56.00	55.00	57.00	56.00	56.50	55.50
totale	53.20	52.60	53.60	53.20	53.40	52.90

Fig. 27 – Distribuzione percentuale del personale tecnico amministrativo in servizio in Unifi nel 2023 per genere e fascia di età ed età media per genere e categoria, confronto con dato nazionale. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

La consistente ondata di assunzioni avviata nel 2020 ha determinato un certo ringiovanimento del personale tecnico amministrativo: la percentuale di personale con un'anzianità di servizio elevata (superiore a 21 anni) risulta scendere al 33,3%, mentre quella del personale con anzianità di servizio fino a 10 anni raggiunge il 46,4%. Le proporzioni all'interno delle fasce di anzianità/classi rispettano la quota di consistenze complessive del personale. L'analisi per categoria contrattuale mostra come il rinnovamento del triennio abbia interessato quasi tutte le categorie, ad eccezione della B dove l'impatto è stato minimo o nullo. Nel 2023 risultano particolarmente interessate da nuovi ingressi le categorie C, D e Dirigenti. Solo nella categoria C si osserva una parità tra i generi nei nuovi ingressi; nella categoria D il dato risulta favorevole agli uomini e nella categoria Dirigenti nettamente favorevole alle donne (cfr. figg. 28-29).



Fig. 28 – Distribuzione percentuale del personale tecnico amministrativo in servizio in Unifi nel 2023 per genere e fasce di anzianità aziendale. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

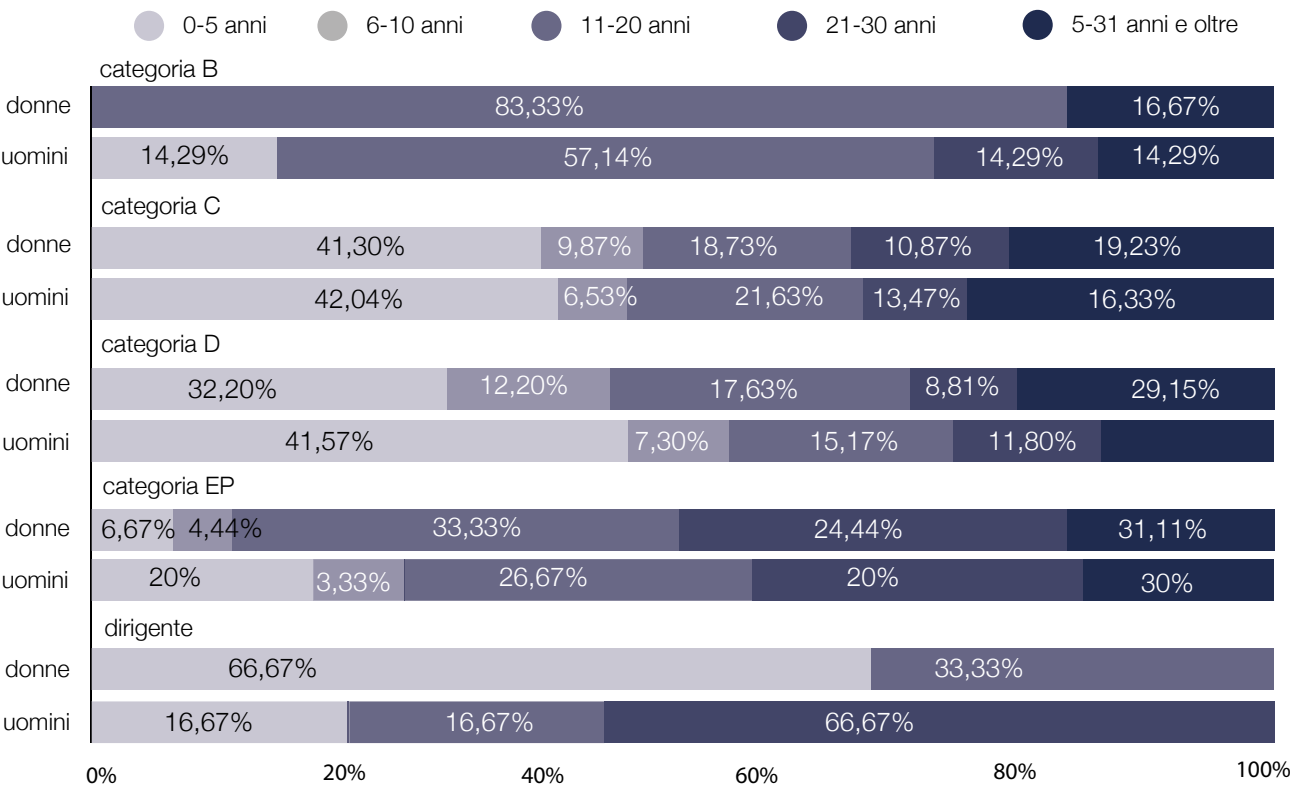


Fig. 29 – Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo in servizio in Unifi nel 2023 per genere, categoria e fasce di anzianità aziendale. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

1.3.3 Regime di impiego e modalità di lavoro

Nel 2023 circa il 94% del personale in servizio è assunto con **contratti a tempo indeterminato**; la quota femminile si attesta sulle percentuali osservate nella popolazione totale (67%). In leggero arretramento (dal 66,7% del 2022 al 60,9% del 2023) invece la percentuale femminile fra il personale a tempo determinato (cfr. fig. 30). La quota di personale di genere femminile titolare di contratto a tempo indeterminato con l'Ateneo risulta superiore di sei punti percentuali rispetto al dato nazionale, mentre quella titolare di contratto a tempo determinato risulta inferiore di quattro punti percentuali rispetto al dato nazionale.

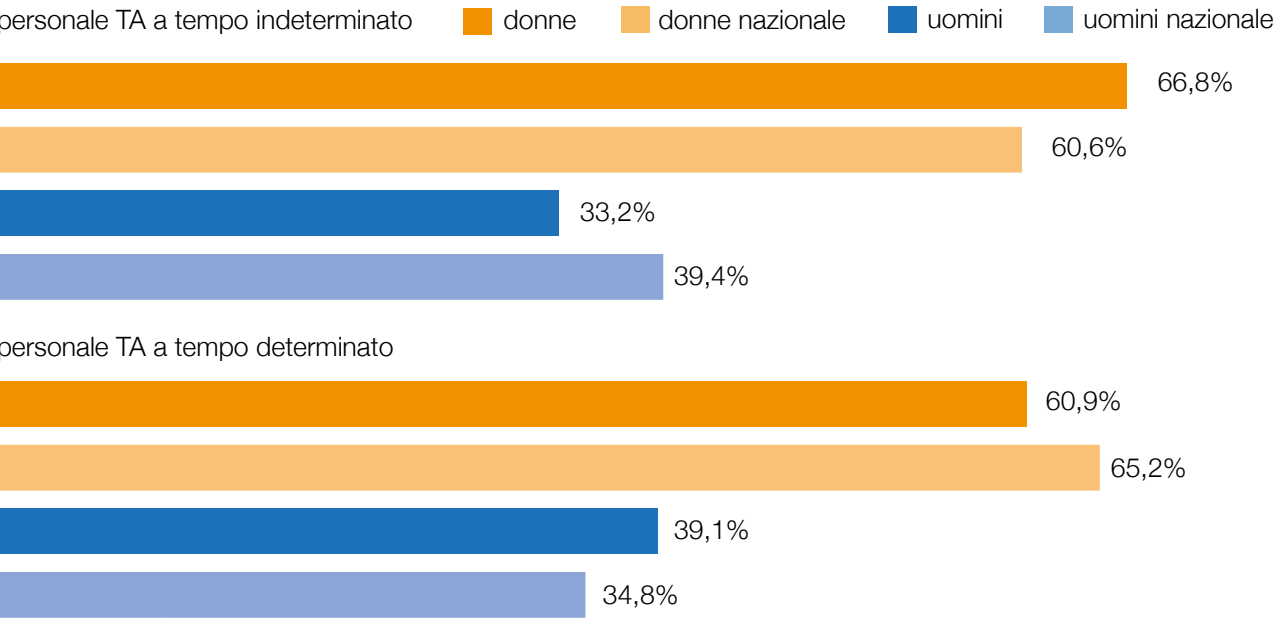


Fig. 30 – Distribuzione del personale tecnico amministrativo in servizio in Unifi nel 2023 per genere e tipologia di contratto e confronto con dato nazionale. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

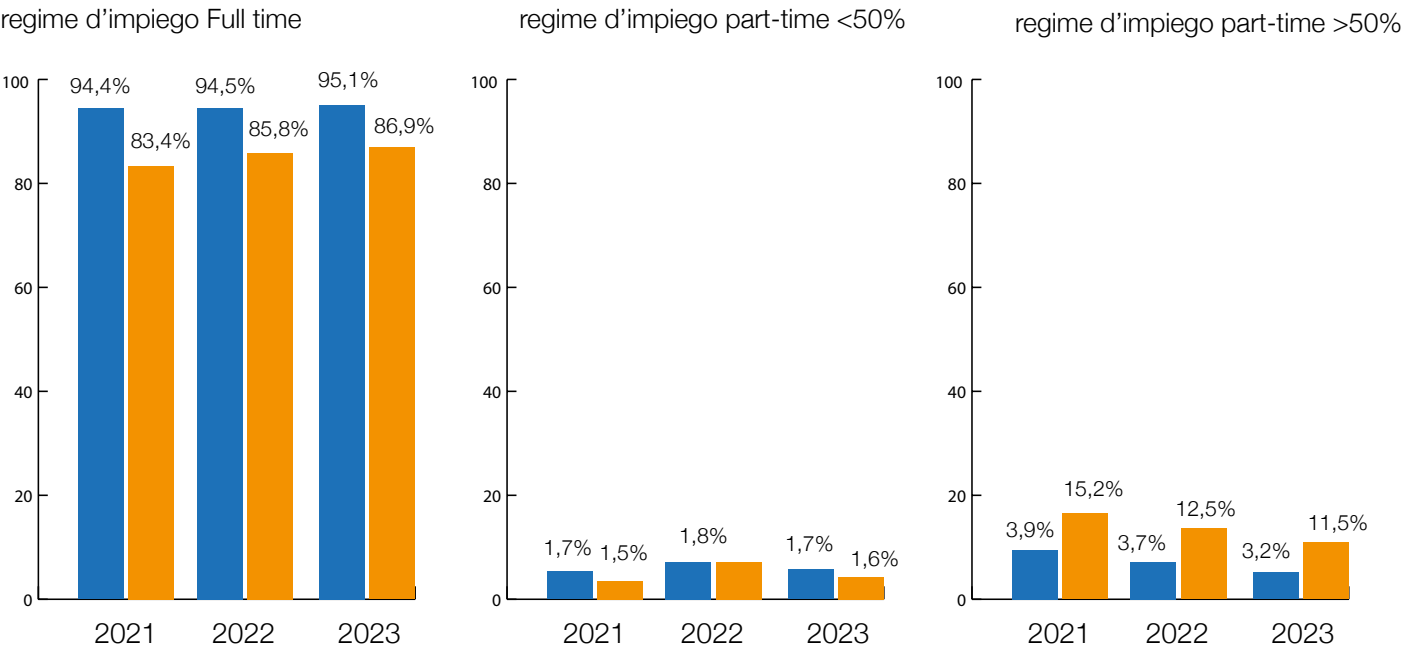
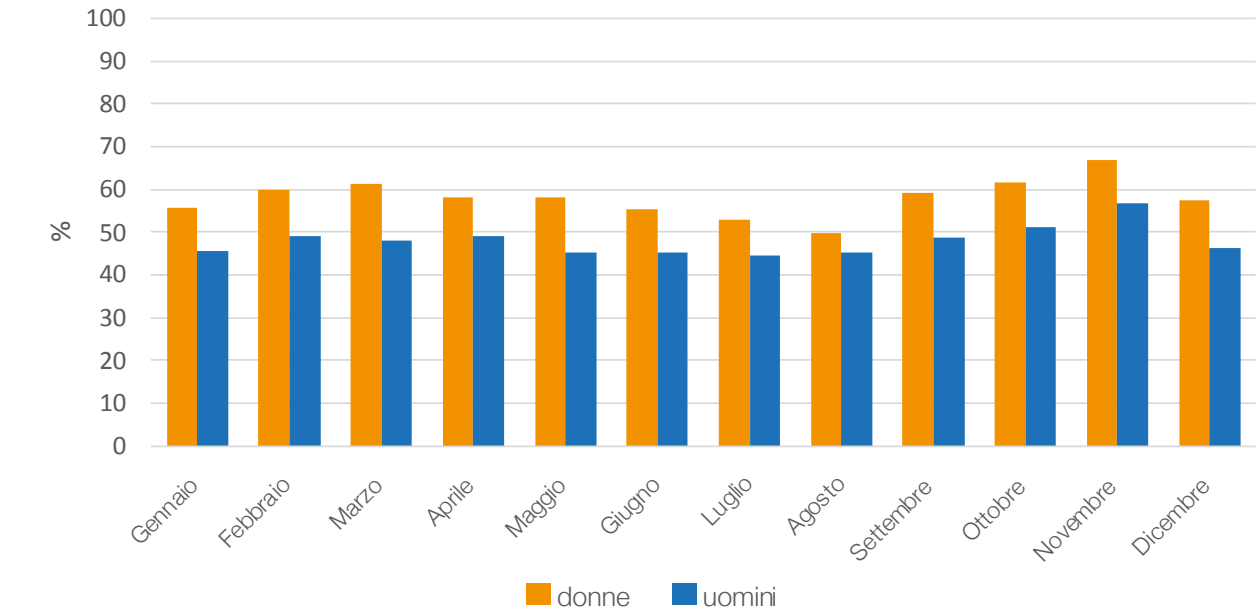


Fig. 31 – Distribuzione del personale tecnico amministrativo in servizio in Unifi nel 2023 per genere e regime di impiego. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

Continua a crescere la percentuale di donne in regime di impiego a tempo pieno nel triennio di osservazione – dall’83,4% del 2021 all’86,9% del 2023 – con conseguente progressiva riduzione del divario con il genere maschile (cfr. fig. 31). Rispetto all’anno precedente, aumenta di +0,6% anche la percentuale di uomini in regime di impiego a tempo pieno. Di converso, diminuiscono le quote di personale che ricorre al regime d’impiego parziale in entrambi i generi, permanendo come modalità decisamente prevalente, ove opzionato, il regime con quota oraria superiore al 50%. Il fenomeno complessivo appare correlato al contestuale consolidamento e ampliamento degli istituti di conciliazione vita-lavoro, quali telelavoro e lavoro agile.

Nel 2023 il ricorso al lavoro agile si è attestato al di sotto del 15% delle giornate effettive di lavoro per le donne, e intorno al 10% per gli uomini. Nel corso dell’anno 2023, mediamente il 58% del personale contrattualizzato di genere femminile e il 48% del genere maschile ha svolto almeno una giornata di lavoro al mese in modalità agile (cfr. fig. 32). Anche il ricorso al telelavoro resta più frequente tra le lavoratrici.

personale in lavoro agile per genere (2023)



giornate di lavoro agile per genere (2023)

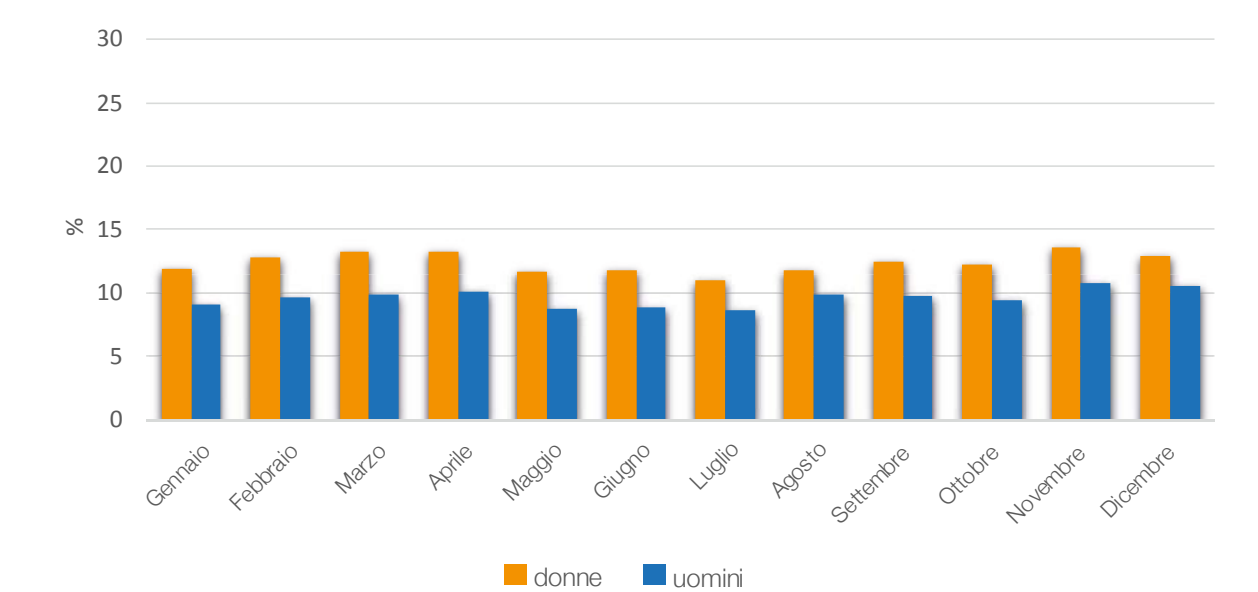


Fig. 32 – Distribuzione percentuale M/F del personale con almeno un giorno di lavoro agile mensile sul totale del personale tecnico amministrativo in servizio in Unifi nel 2023 e delle giornate in lavoro agile sul totale di giornate di lavoro effettivo dell’anno 2023. Fonte: Cruscotto Direzionale Unifi sul Lavoro Agile Cabina di regia POLA.

Il personale di genere femminile tende mediamente ad usufruire di un numero di giorni di assenza superiore rispetto agli uomini, considerate le diverse causali di assenza (cfr. fig. 33). I giorni medi di assenza risultano più equilibrati tra i generi nel caso dei permessi per assistenza a persone diversamente abili ai sensi della L. 104/92 e degli altri permessi ed assenze retribuite (per congedo matrimoniale, mandato per organi elettivi/esecutivi, permesso sindacale, partecipazione a concorsi ed esami, svolgimento funzioni elettorali ecc.). Per quanto riguarda il personale femminile, rispetto al 2022 si registra un incremento significativo di giorni medi di assenza retribuita ai sensi del D.Lgs. 151/2001, che comprendono congedo di maternità, congedo parentale, riduzione oraria per allattamento e malattia dei figli retribuita. La prevalenza femminile nell’accesso agli istituti sopra richiamati (part-time, lavoro agile, telelavoro, permessi retribuiti), se da un lato è in linea con le maggiori consistenze del genere femminile tra il personale tecnico amministrativo, dall’altro appare confermare il ruolo centrale del personale femminile nelle attività di cura della famiglia e dei figli e conseguentemente la maggiore esigenza di un’organizzazione del lavoro flessibile.

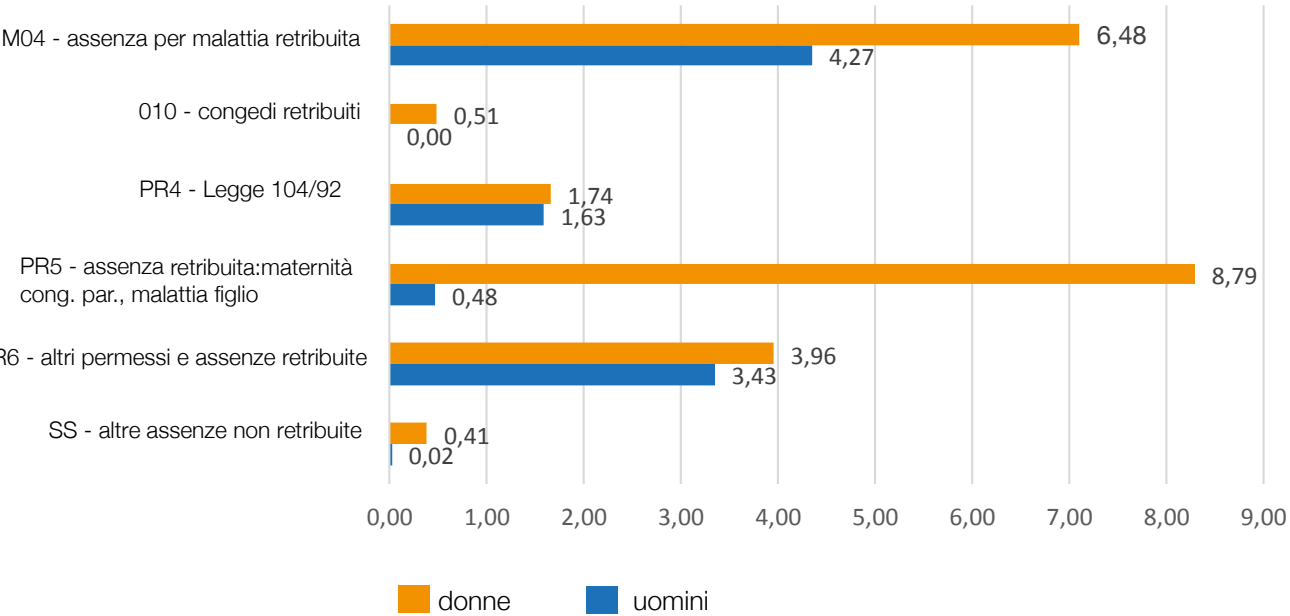


Fig. 33 – N. giorni medi di assenza fruiti nel 2023 per causale di assenza e genere del richiedente. Fonte: Conto annuale MEF Assenze, dati al 31/12/2023.



1.4 Componente studentesca

1.4.1 Scelta dei percorsi e avvii di carriera

Nel triennio accademico 2020/21-2022/23 la ripartizione percentuale tra iscritte e iscritti ai Corsi di Laurea si mantiene stabile, con una prevalenza della componente femminile (da 58,4% del 2021/22 al 58,8% del 2023/24), in continua, lieve crescita per quanto riguarda Lauree Magistrali a Ciclo Unico, e una sostanziale stabilità nell’ultimo biennio nelle Lauree Triennali e Magistrali (cfr. fig. 34).

percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, genere e anni accademici

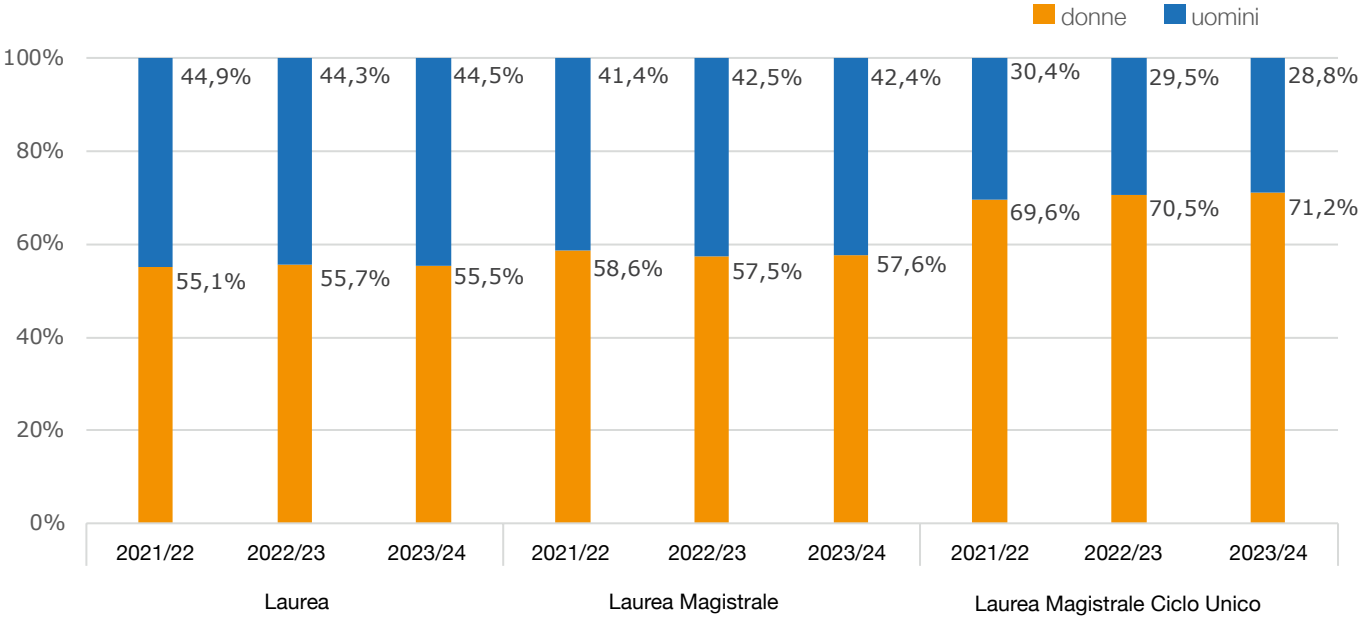


Fig. 34 – Distribuzione percentuale degli iscritti per genere e tipologia di CdS, a.a. 2021/22, 22/23, 23/24.
Fonte: OpenData MUR (estrazione dati al 17 settembre 2025).

La provenienza geografica degli iscritti nelle diverse tipologie di corsi di studio è prevalentemente regionale (in misura più elevata rispetto alla media nazionale) e vede una distribuzione simile fra uomini e donne (cfr. fig. 35). Dall'Indagine Almalaurea sul Profilo dei Laureati 2023 si rileva una maggioranza femminile anche nelle quote di cittadini stranieri (5,6% contro il 3,5% di maschi). Si osserva inoltre che la percentuale di studentesse di prima generazione, provenienti da famiglie senza genitori già laureati (69,8%) e appartenenti alla classe del lavoro esecutivo (23,3%), è maggiore rispetto a quella maschile (rispettivamente 65,9% e 19,9%), mentre la componente maschile è maggiormente rappresentata negli appartenenti alla classe media impiegatizia e alla classe elevata.

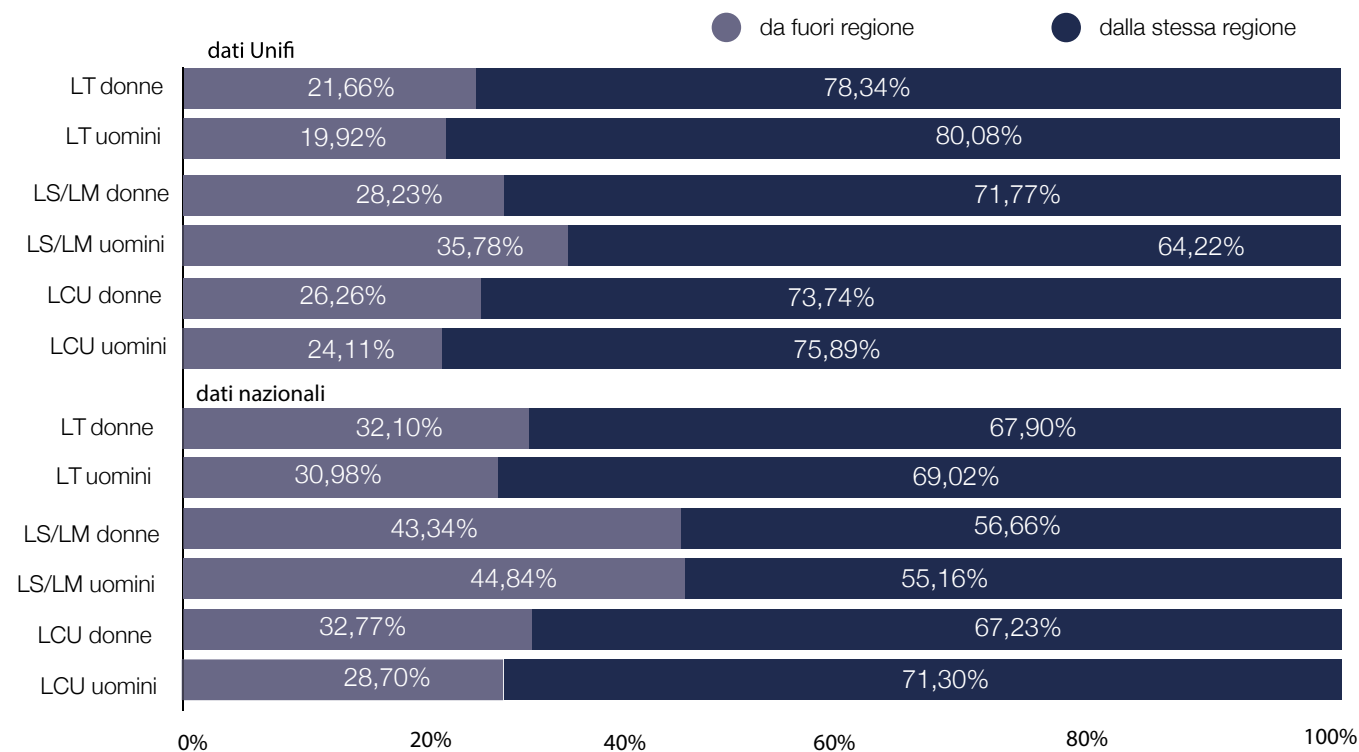
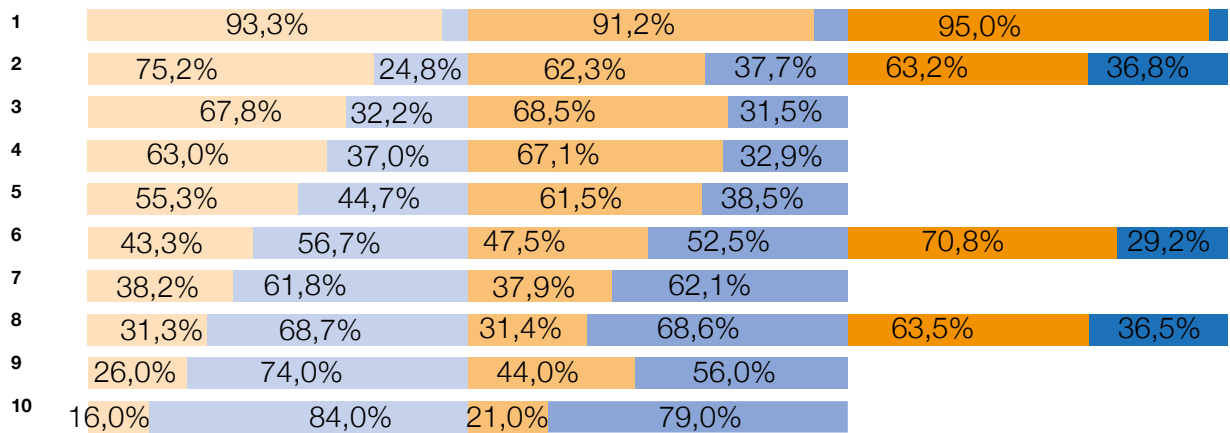


Fig. 35 – Distribuzione percentuale degli iscritti a.a. 23/24 per genere, tipo di corso di studi e area geografica di provenienza. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

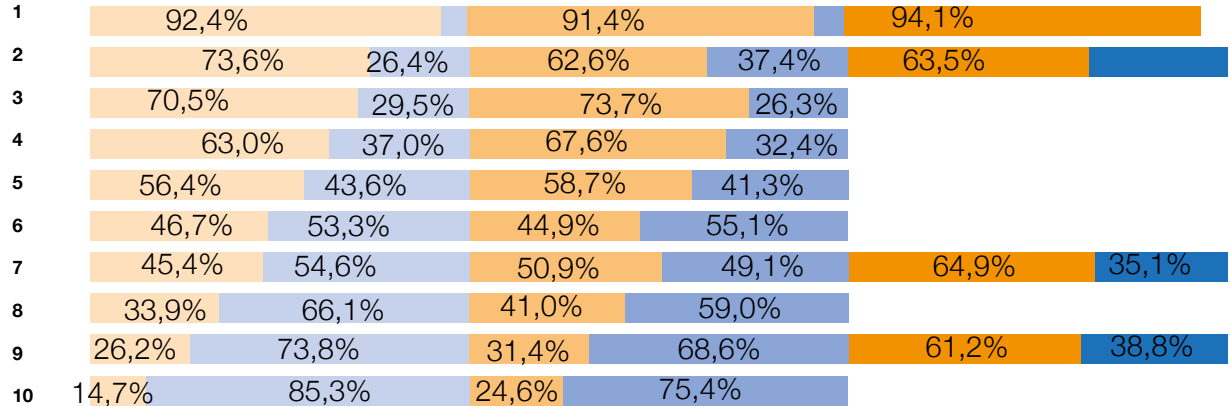
La distribuzione degli iscritti per aree disciplinari conferma il fenomeno della segregazione orizzontale sia femminile che maschile in alcuni settori della conoscenza: si evidenzia, infatti, malgrado un lento recupero del gap, ancora una decisa preponderanza maschile nei corsi di ingegneria e ICT, un'assoluta maggioranza femminile nei corsi di scienze della formazione e, seppur in misura minore, nelle aree sanitaria, umanistica e delle scienze sociali (cfr. fig. 36), con un dato generalmente allineato all'andamento medio nazionale.

In generale, il 21,5% dei corsi di studio dell'Ateneo attivi nel 2023/24 mostra una equa ripartizione degli iscritti (cfr. fig. 37), dato in calo di sei punti percentuali rispetto all'anno scorso. Risulta in crescita nel triennio il dato relativo a corsi a prevalenza femminile (48,5%, +5,9 punti rispetto al 2021-22), trainato in particolare dallo squilibrio rilevabile nelle Lauree Triennali (47,5% di corsi a prevalenza femminile) e soprattutto nelle Lauree Magistrali a Ciclo Unico (70%). Il dato, pur se con qualche lieve differenza, risulta pressoché allineato con la media nazionale.

dati nazionali



dati Unifi



LEGENDA
1-Education
2-Health and welfare
3-Arts and humanities
4-Social sciences, journalism and information
5-Natural sciences, mathematics and statistics
6-Agriculture, forestry, fisheries, and veterinary
7-Business, administration and low
8-Services
9-Engineering, manufacturing and construction
10-Information and Communication Technologies

donne
uomini

Fig. 36 – Distribuzione percentuale degli iscritti per genere e tipologia di CdS per aree FoET2013, a.a. 2023/24 e confronto con dato nazionale. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

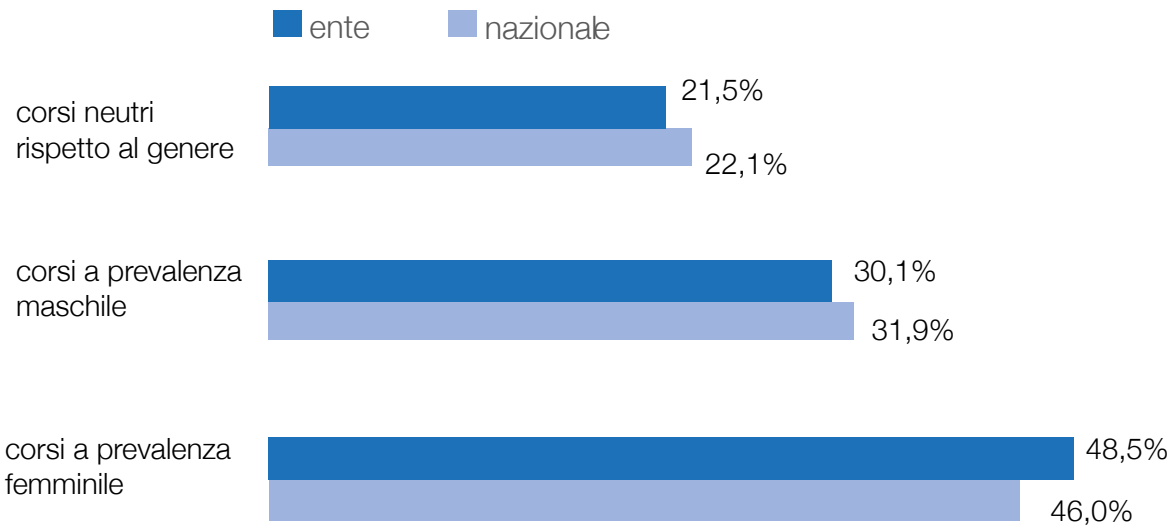


Fig. 37 – Segregazione dei corsi di studio rispetto al genere: percentuale delle classi di laurea con prevalenza maschile e femminile e classi neutre rispetto al genere, a.a. 2023/24 e confronto con dato nazionale. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025)

1.4.2 Percorso di studi

Il tasso di abbandono al termine del primo anno di studi è lievemente maggiore tra gli studenti di genere maschile nei CdS triennali e a ciclo unico, e praticamente allineato nelle lauree magistrali (cfr. fig. 38), ma comunque in continuo calo su tutte le tipologie di corso di studio e per ogni genere.

tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere

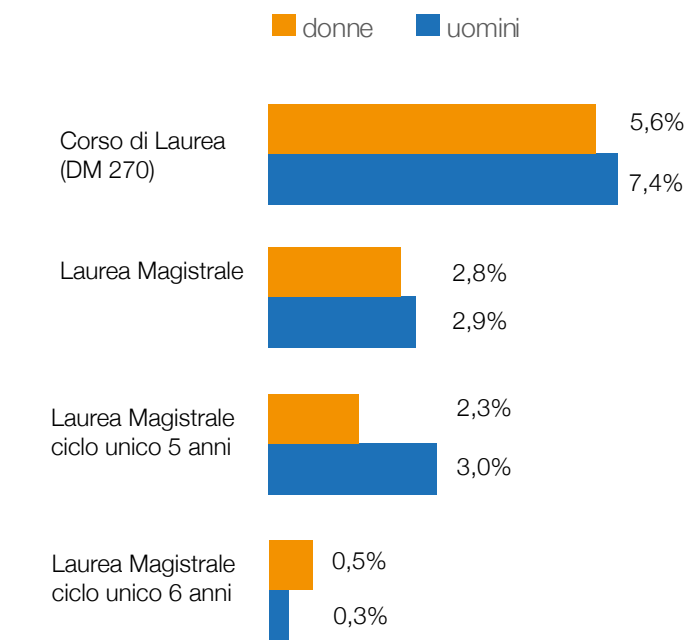


Fig. 38 – Distribuzione percentuale degli studenti che abbandonano al I anno di CdS per genere e tipo di corso, a.a. 2023/24. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

La partecipazione ai programmi di scambio internazionale è maggiore tra le studentesse rispetto ai colleghi maschi, in misura ben superiore alla proporzione media delle iscritte (cfr. fig. 39).

percentuale di studenti in programmi di scambio internazionali (entrata/uscita), per genere

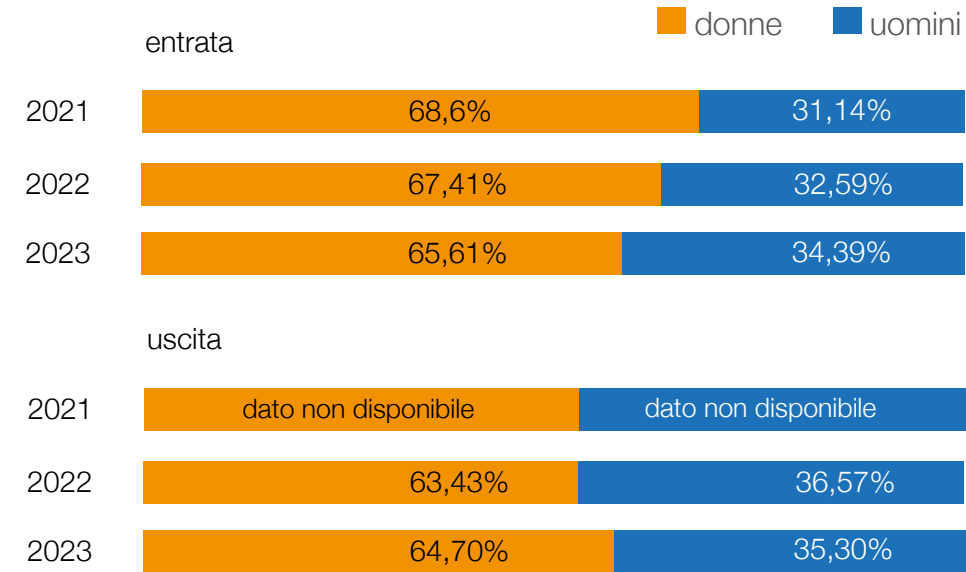


Fig. 39 – Partecipazione studentesca ai programmi di scambio internazionali: distribuzione percentuale per genere e tipo di programma, a.a. 2021/22-2022/23-2023/24. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

La ripartizione tra generi dei laureati è in linea con le consistenze delle iscrizioni; dall'Indagine AlmaLaurea sul Profilo dei Laureati 2023 emerge una tendenza, nel triennio 2021-2023, a un riequilibrio tra generi rispetto agli anni precedenti, con la percentuale di studentesse laureate sempre superiore a quella delle iscrizioni ma in misura minore rispetto al passato. Le prestazioni delle studentesse restano, comunque, un po' migliori: i voti di laurea sono tendenzialmente più elevati (in particolare, la votazione massima viene conseguita dal 28,2% delle studentesse contro il 24,7% degli studenti, con un dato migliore per entrambi i generi rispetto alla media nazionale – cfr. fig. 40), e nelle lauree magistrali e a ciclo unico si laureano più frequentemente entro la durata normale del corso (mentre sulle triennali il dato è simile, cfr. fig. 41).

composizione dei laureati/e per voto di laurea

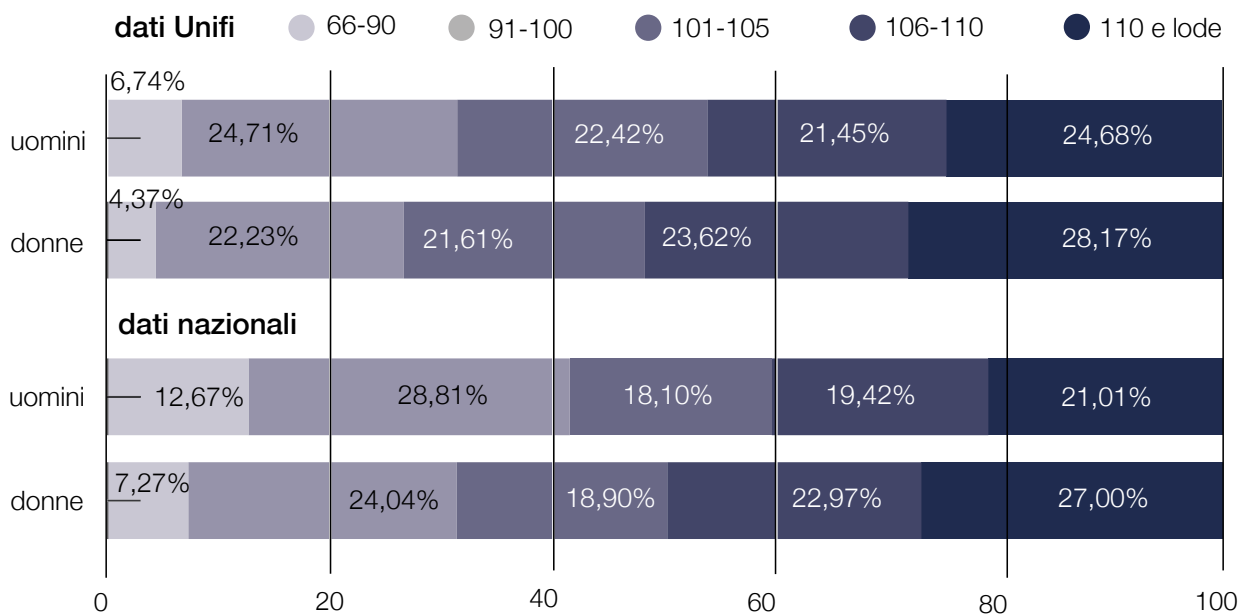


Fig. 40 – Distribuzione percentuale dei laureati anno 2023 per voto di laurea e genere e confronto con dato nazionale. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

Percentuale laureati/e in corso per tipologia di corso e genere

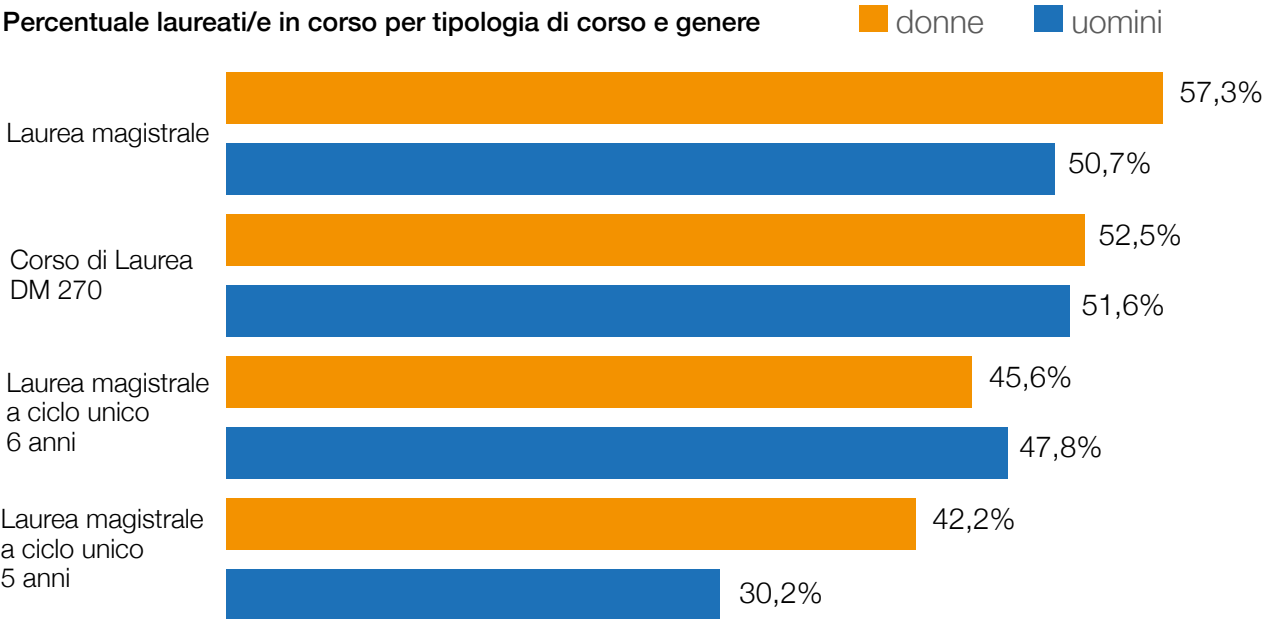


Fig. 41 – Distribuzione percentuale dei laureati in corso per genere e tipo di corso, a.a. 2023/24. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

1.4.3 Post-laurea

Nell'ultimo triennio la percentuale di iscritte al dottorato di ricerca è sempre leggermente inferiore rispetto a quella maschile (cfr. fig. 42), con un dato di ultima rilevazione in lieve miglioramento rispetto all'anno passato di quasi un punto percentuale. Anche per i dottorati si assiste ad un fenomeno di segregazione orizzontale (cfr. fig. 43) con una presenza femminile più marcata nelle aree dell'istruzione, della sanità e delle scienze sociali. Ancora sbilanciate verso il genere maschile sono le aree di Engineering, Manufacturing and Construction (divario aumentato rispetto all'anno scorso) e di ICT (in lieve miglioramento). Gli andamenti osservati, tranne che per lievi scostamenti, risultano in linea col dato medio nazionale.

Guardando al tasso di abbandono ai corsi di dottorato (cfr. fig. 44), l'andamento nel quinquennio è altalenante anche per via della bassa rilevanza della numerosità, tuttavia, rispetto al 2020 e al 2021, quando la percentuale di abbandoni femminili era più bassa rispetto a quelli maschili, perdura un'inversione di tendenza che vede, negli ultimi tre anni, una costante percentuale di poco più alta di abbandoni delle donne (1,1% vs 0,7% degli uomini nel 2024).



Fig. 42 – Distribuzione percentuale degli iscritti ai corsi di dottorato per genere, a.a. 2023/24. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

percentuale iscritte/i ai corsi di dottorato per area di studio e genere

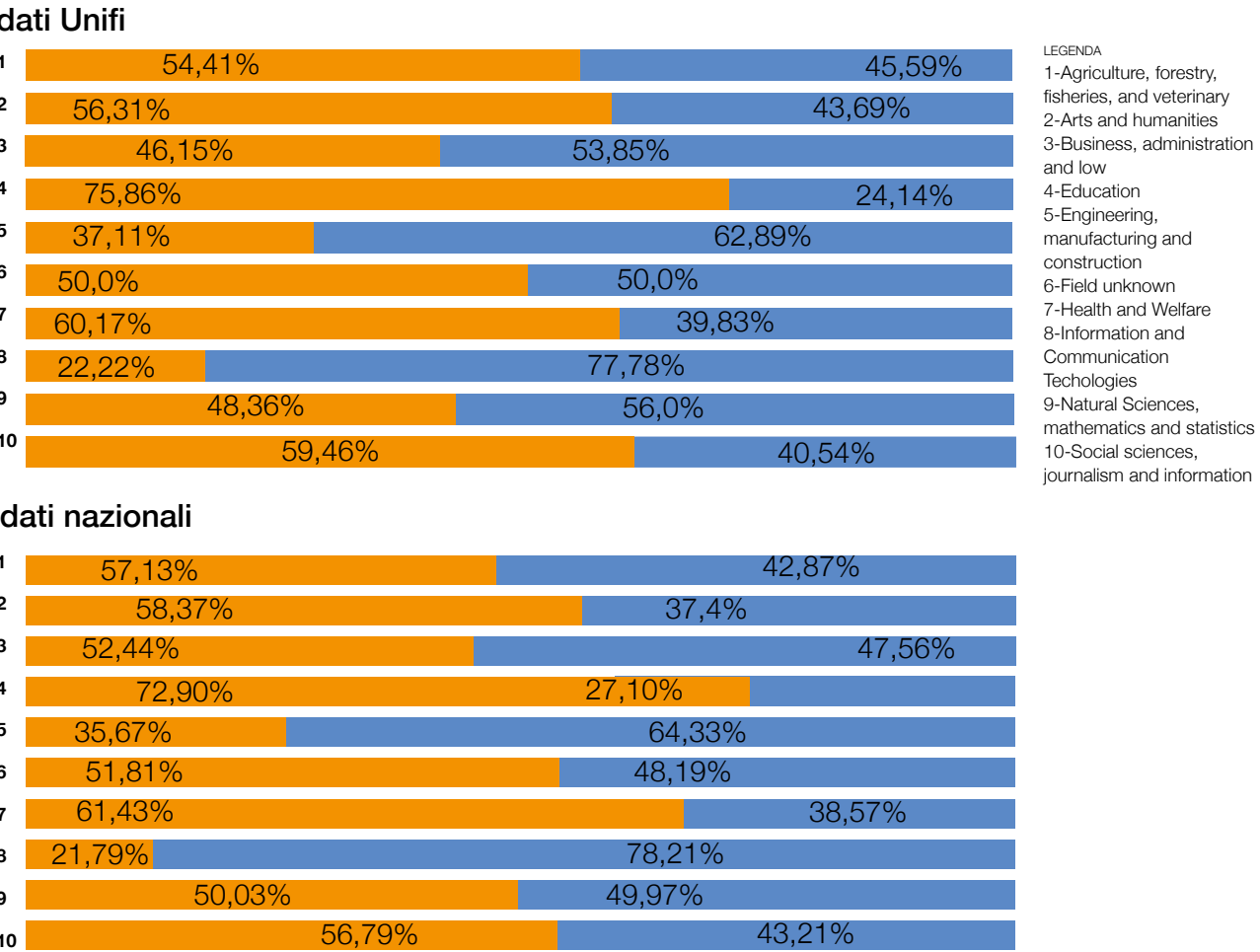


Fig. 43 – Distribuzione percentuale delle iscritte/i ai corsi di dottorato di ricerca a.a. 2023/24 per genere e area disciplinare e confronto con dato nazionale. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

tasso di abbandoni ai corsi di dottorato di ricerca, per genere e per anno

a.a.	donne	uomini
2020/21	2,0%	2,7%
2021/22	0,6%	1,3%
2022/23	2,3%	2,0%
2023/24	1,4%	0,8%
2024/25	1,1%	0,7%

Fig. 44 – Tasso di abbandoni ai corsi di dottorato per genere, a.a. 2020-24. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

Con un dato in sostanziale equilibrio nel triennio, nelle Scuole di Specializzazione la componente femminile rappresenta la maggioranza degli iscritti, tendenza che non sorprende visto che la maggior parte di queste Scuole appartengono all'area medico-sanitaria e a quella umanistica (cfr. fig. 45).

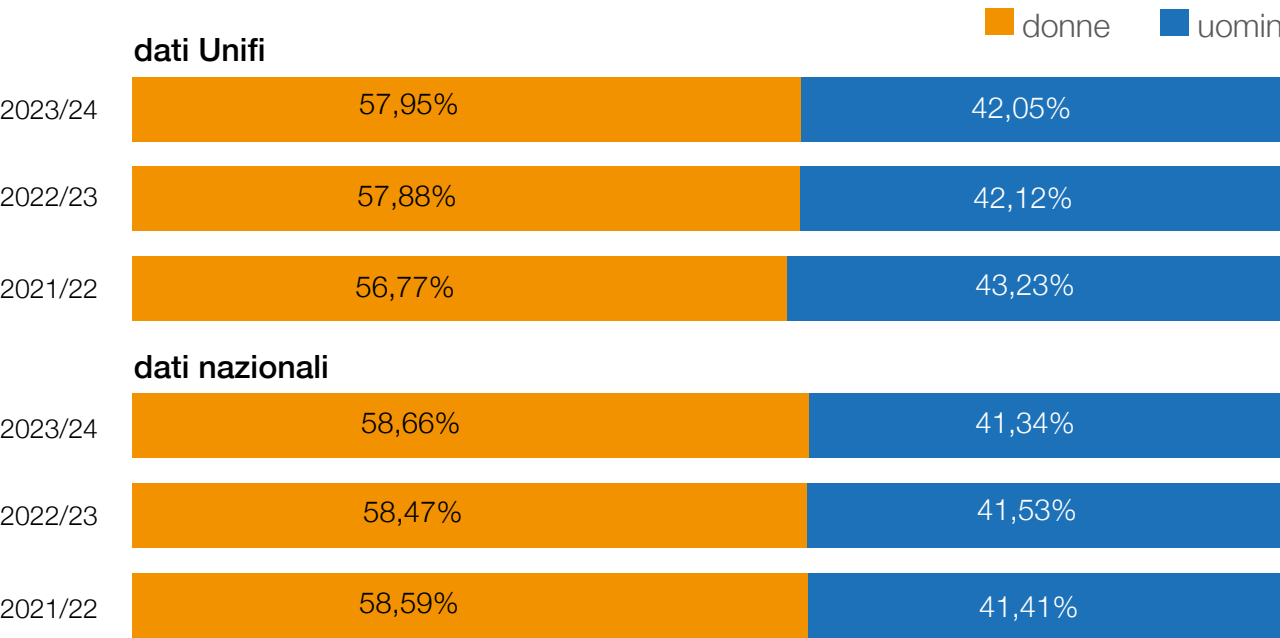


Fig. 45 – Distribuzione percentuale degli iscritti alle scuole di specializzazione per genere, a.a. 2021/22-2023/24 e confronto con dato nazionale. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

1.4.4 Condizione occupazionale

Le migliori performance del genere femminile nel ciclo degli studi non si riflettono sistematicamente in una migliore condizione occupazionale. Infatti, dai dati dell'indagine Alma laurea 2025 (cfr. fig. 46), ad un anno dal titolo il tasso di occupazione è più elevato per la componente maschile tra i laureati magistrali (circa +6 punti percentuali, divario in aumento rispetto all'anno scorso) e di poco migliore per la componente femminile tra i laureati triennali e a ciclo unico in quest'ultimo caso con un'inversione di tendenza rispetto all'anno scorso). A cinque anni dal titolo, per quanto riguarda laureati e laureate magistrali, si colma il divario, con un tasso di occupazione per le donne maggiore di quasi un punto percentuale rispetto a quello per gli uomini. Rimane invece in equilibrio il dato relativo alle lauree magistrali a ciclo unico. I dati riflettono indicativamente le tendenze nazionali e sono tutti generalmente in linea o migliori rispetto alla media Italia.

La retribuzione netta mensile risulta sistematicamente più bassa tra le donne, con un dato in linea con quello degli altri atenei italiani e che riflette dunque una problematica di tipo nazionale, così come continuano a risultare più frequenti i contratti a tempo indeterminato per il genere maschile (cfr. fig. 47), tranne che per le laureate a ciclo unico, che aumentano le loro percentuali rispetto all'anno scorso. Tendenzialmente, in confronto al dato dell'anno scorso, i gap a sfavore del genere femminile risultano in diminuzione, in alcuni casi per una crescita della percentuale femminile, in altri per l'arretramento della quota maschile.

Queste osservazioni, probabilmente legate anche alle preferenze per determinate aree di studio, evidenziano la necessità di interventi mirati sulle politiche di orientamento e di placement.

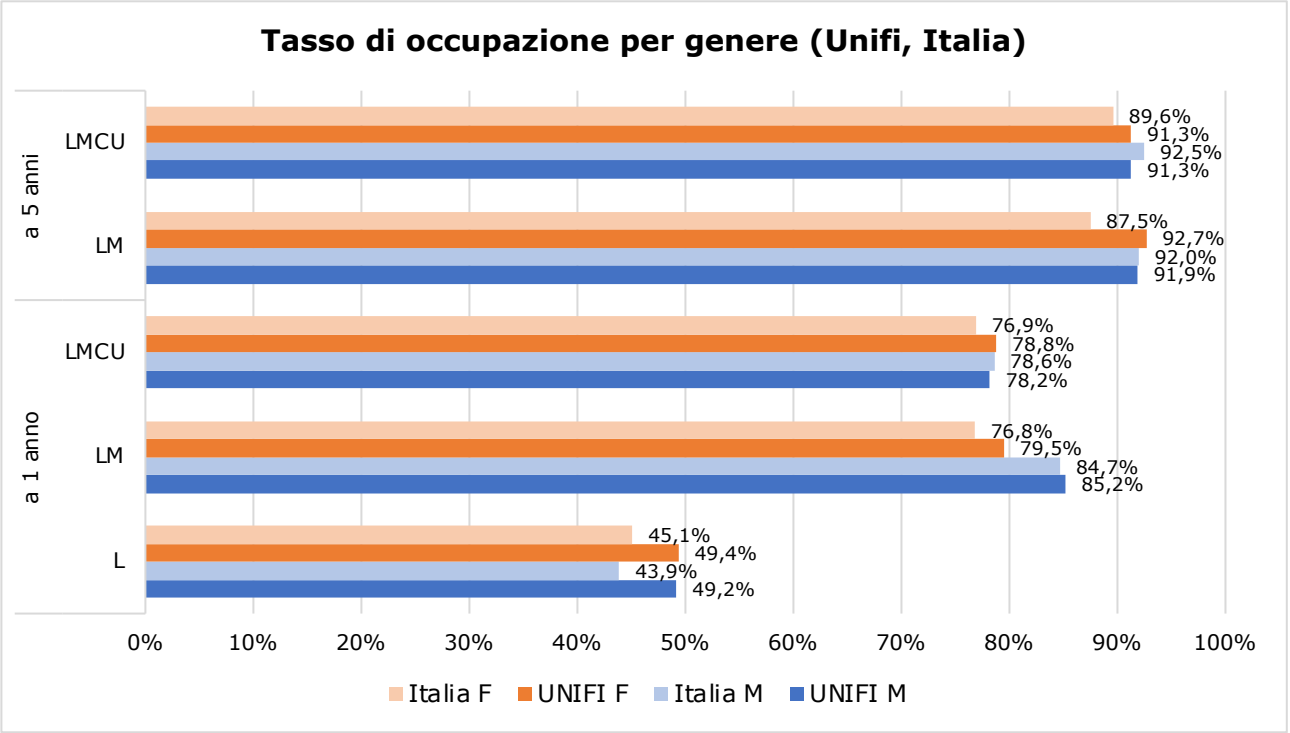


Fig. 46 – Tasso di occupazione dei laureati Unifi per genere e tipologia di corso, a 1 e 5 anni dal conseguimento del titolo, e confronto con media Italia. Fonte: Indagine Alma laurea 2025 sulla Condizione Occupazionale dei laureati (anno di indagine 2024, relativo ad anno di conseguimento titolo 2023 e 2019).

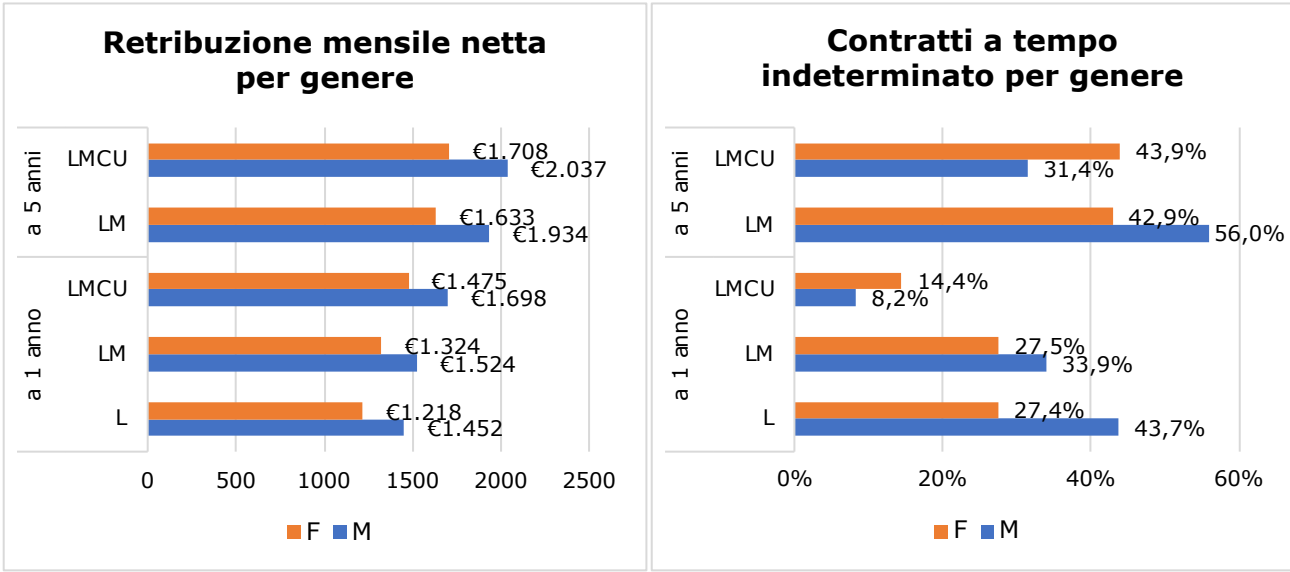
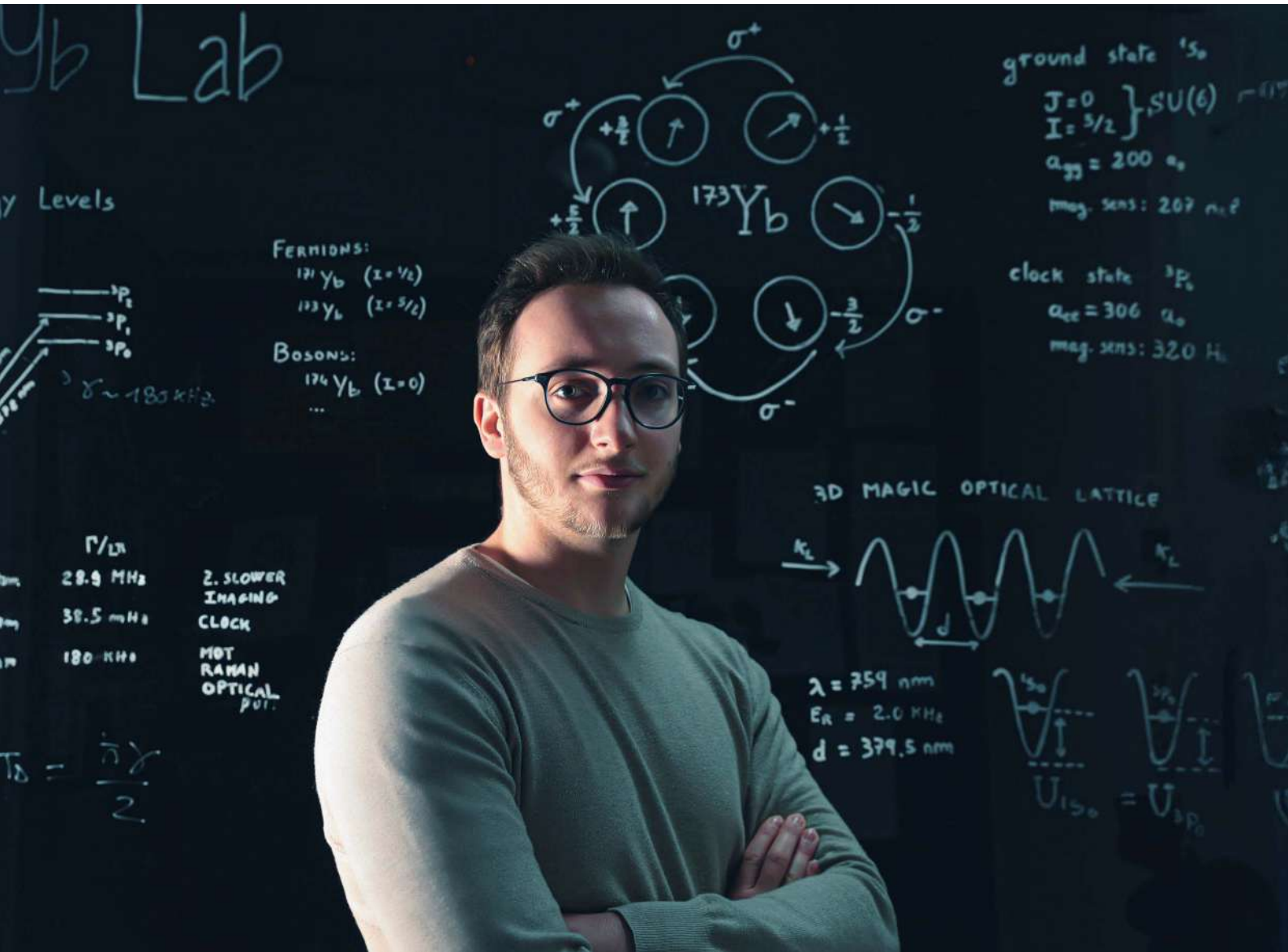


Fig. 47 – Retribuzione netta mensile e contratti a tempo indeterminato dei laureati Unifi per genere e tipologia di corso, a 1 e 5 anni dal conseguimento del titolo. Fonte: Indagine Alma laurea 2025 sulla Condizione Occupazionale dei laureati (anno di indagine 2024, relativo ad anno di conseguimento titolo 2023 e 2019).



2. Strategie e iniziative per la parità di genere

Le analisi presentate nel Bilancio di Genere offrono all'Ateneo elementi conoscitivi utili a potenziare le strategie di Ateneo per le pari opportunità e a verificare gli impatti delle azioni promosse. La sua integrazione con gli altri documenti di programmazione, gestione e rendicontazione dell'Ateneo fa sì che la prospettiva di genere diventi parte integrante del governo dell'Ateneo.

In particolare, le strategie di Ateneo per l'eguaglianza di genere sono definite nel Piano di uguaglianza di genere ("Gender Equality Plan", GEP); a questo si affiancano le azioni promosse dal CUG nel Piano triennale delle Azioni Positive (PAP). Le politiche ivi definite (cfr. fig. 48) sono parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Piano di Uguaglianza di Genere

Conciliazione vita-lavoro

Consolidare degli strumenti conciliativi destinati al personale tecnico-amministrativo (telelavoro, lavoro agile, flessibilità oraria), progettare nuovi servizi dedicati a tutta la comunità accademica (es. ludoteca, babysitting).

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Iniziative formative e di revisione regolamentare per favorire una rappresentanza più equilibrata a tutti i livelli organizzativi.

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Sensibilizzare la comunità accademica sul tema, promuovere atteggiamenti inclusivi, rilevare gli aspetti legati al genere nei gruppi di ricerca e nei contenuti delle ricerche.

Contrasto delle violenze di genere

Aggiornare il codice di comportamento, aprire sportelli per l'accoglienza e la segnalazione di molestie.

Piano Triennale delle Azioni Positive

Formazione, sensibilizzazione, comunicazione

Diffondere in maniera capillare all'interno della comunità accademica una cultura del rispetto, dell'equità di genere e della valorizzazione delle differenze.

Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività

Creare una diffusa consapevolezza sulle condizioni che possono ostacolare una partecipazione alla vita universitaria basata su uguali opportunità e riconoscimento del valore degli individui. Proporre figure, misure e strumenti in grado di indirizzare l'Ateneo nel superamento di tali ostacoli.

Benessere organizzativo, welfare aziendale, conciliazione di tempi di vita e lavoro

Promuovere le condizioni più favorevoli alla creazione del benessere fisico, psicologico e sociale del lavoratore, a cui concorrono una serie di fattori legati ai tempi, alle modalità di lavoro, alla cultura organizzativa, nonché al clima generale che si respira nel luogo di lavoro.

2.1 Il Piano di Uguaglianza di Genere 2021-2024

L'Università di Firenze ha intrapreso un percorso strutturato e progressivo verso l'integrazione della dimensione di genere nelle sue politiche, strutture organizzative e attività istituzionali dal 2021. Con l'adozione del primo Piano triennale per la parità di genere (GEP) 2021-2024, aggiornato nel 2022, l'Ateneo ha costruito un modello basato sulla partecipazione della comunità accademica, sull'analisi dei dati attraverso il Bilancio di Genere e sull'allineamento alle priorità europee in termini di equità, inclusione e innovazione.

Il GEP è stato implementato attraverso cinque assi strategici:

- Governance e leadership,
- Equilibrio di genere nel reclutamento e nella carriera,
- Cultura organizzativa ed equilibrio tra lavoro e vita privata,
- Insegnamento e ricerca sensibili al genere,
- Combattere le molestie e promuovere un ambiente sicuro.

Nel 2024 si è giunti a compimento del primo quadriennio di programmazione. I risultati più significativi conseguiti tra il 2021 e il 2024 includono, tra gli altri:

- **la crescita della rappresentanza femminile nei ruoli di governo:** la strategia ha previsto sia interventi strutturali (regolamenti atti a favorire la parità di genere nell'accesso ai ruoli e alle cariche, nomine e deleghe volte ad integrare la dimensione di genere in ogni ambito di governo dell'Ateneo) sia azioni culturali e formative. Sebbene, come indicato nella sezione 1.1 di questo Bilancio, vi sia ancora margine per il pieno equilibrio di genere nella governance universitaria, il trend positivo è documentato dalla variazione osservabile nella percentuale di donne con incarichi istituzionali (36% nel 2024 contro il 27% nel 2021).
- **l'adozione di misure per garantire l'equità di genere nei reclutamenti del personale docente e ricercatore e tecnico amministrativo:** sono stati integrati nei bandi criteri espliciti di equità, uguaglianza e inclusività nelle procedure concorsuali, ed è stato effettuato un monitoraggio costante dell'equa rappresentanza nelle commissioni di concorso. Come evidenziato nella sezione 1 di questo Bilancio, la composizione per genere di entrambe le componenti (accademica e amministrativa) mostra progressive tendenze al riequilibrio tra i generi, pur con significativi spazi di miglioramento.
- **l'adozione di misure per favorire la conciliazione vita-lavoro, con azioni dedicate alla flessibilità, alla cultura del tempo e alla legittimazione dell'attività di cura.** Per il personale contrattualizzato, sono state consolidate le modalità di lavoro utili a conciliare i tempi della vita lavorativa con la sfera personale (telelavoro, lavoro agile e flessibilità oraria). In tal senso, il Documento concernente l'orario e la gestione del rapporto di lavoro del personale TA ha introdotto una nuova tipologia di orario (7 ore e 12 su cinque giorni, continuativo o senza fascia di presenza obbligatoria, adottato complessivamente da 302 dipendenti) e consolidato le fattispecie del lavoro a distanza (riviste in corso del 2024, con nuove politiche sperimentali adottate a partire dal 2025), con un nuovo quadro che ha portato ad un lieve aumento delle giornate in lavoro a distanza (44.081 – 15,4% sul totale delle giornate lavorative del 2023; 51.737 – 15,7% nel 2024), del personale in lavoro a distanza almeno per un giorno al mese (11.263 - 63,4% nel 2023; 12.110 – 64,4% nel 2024) e delle giornate medie a distanza mensili (3,9 nel 2023; 4,3 nel 2024).

Fig. 48 – Ambiti di azione del GEP 2022-2024 e del PAP 2022-2024.

Per quanto riguarda la componente accademica, nel 2023 è stata avviata una riflessione sulle modalità conciliative per il personale docente e ricercatore, di cui è frutto, ad esempio, l'erogazione di un contributo economico per la fruizione di servizi per la prima infanzia da parte dei figli dei ricercatori a partire dal 2024 (7 beneficiari nel 2024; la misura è stata rifinanziata con 120.000 euro nel 2025).

• **l'integrazione strutturale della prospettiva di genere nei percorsi formativi**, avviando un processo di revisione dei contenuti didattici e di potenziamento delle pratiche già attive nei corsi di laurea. Tale azione si è concretizzata in particolare attraverso l'attivazione di moduli dedicati ai temi dell'uguaglianza, della giustizia e dell'inclusione in almeno 12 corsi di laurea, appartenenti a diverse aree disciplinari (scienze sociali, giuridiche, mediche, umanistiche e tecnico-scientifiche). I contenuti di tali corsi sono stati concepiti per sviluppare negli studenti una consapevolezza critica delle disuguaglianze di genere e degli strumenti normativi e culturali per contrastarle. Inoltre, nel 2023 è stato avviato il progetto "Teaching Gender Across the Curriculum", promosso con l'obiettivo di mappare le buone pratiche didattiche esistenti all'interno dei corsi di laurea dell'Università di Firenze e di promuovere la diffusione della prospettiva di genere nei contenuti curriculari. L'iniziativa, coordinata con il supporto del Comitato Unico di Garanzia (CUG), ha coinvolto oltre 60 docenti e ha consentito la raccolta e l'analisi di più di 40 esperienze formative, in cui sono state affrontate in modo esplicito e strutturato tematiche relative a genere, pari opportunità, giustizia sociale e diritti umani.

• **l'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione e valutazione della ricerca**, promuovendo, nei bandi di Ateneo per il finanziamento di progetti di ricerca, team inclusivi, impatti equi e metodologie sensibili alle differenze. Come riportato nel § 1.2.5, si evidenziano infatti ancora differenze di genere importanti nei ruoli di principal investigator nei gruppi di ricerca. Nell'ambito della Notte Europea dei Ricercatori, l'Ateneo ha attivato percorsi tematici e laboratori didattici con focus sul divario di genere nelle carriere scientifiche, ponendo attenzione alla parità di accesso e alle barriere che ancora limitano la partecipazione delle donne nelle STEM. Inoltre, l'Ateneo ha avviato percorsi formativi rivolti a dottorandi e ricercatori, focalizzati sull'integrazione della prospettiva di genere nei progetti di ricerca.

• **la promozione di momenti corali di riflessione contro la violenza e la discriminazione di genere**: le iniziative in questo senso sono state numerose, e qui si citano soltanto le campagne "Un posto occupato" e la rete di eventi per la giornata internazionale contro la violenza sulle donne (cfr. oltre).

• **l'attivazione della "carriera alias"** (che permette alle persone transgender, non binari, gender non conforming di utilizzare, all'interno dell'Ateneo, il nome elettivo), con un incremento delle attivazioni da 5 nel 2021 a 14 nel 2023.

Nel 2024 è stato approvato il nuovo GEP che affianca al tema dell'equilibrio vita privata/vita lavorativa quelli della cultura dell'organizzazione e della lotta agli stereotipi, dà ancora impulso all'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera e comprende nell'area di contrasto della violenza di genere anche le molestie di tipo sessuale.

2.2 La riclassificazione del conto economico in ottica di genere

Seguendo le direttive CRUI, l'Ateneo ha avviato, nel corso del 2023, la riclassificazione del conto economico in ottica di genere, volta a verificare l'efficienza e l'efficacia delle spese di bilancio rispetto alla distribuzione di risorse e servizi destinati a uomini e donne, nell'ottica di favorire pari opportunità e un sostanziale equilibrio di genere. A tal fine si è proceduto dapprima ad una classificazione una tantum di default, secondo uno schema strutturato da CRUI e Cineca che prevede diversi gradi di "sensibilità" delle voci di costo al genere. Nell'ultimo trimestre del 2023 si è poi avviata una fase sperimentale che ha consentito, tramite il confronto e i feedback degli operatori sui singoli capitoli di spesa, un aggiustamento della classificazione di default, riassegnando alcune voci a una tipologia di classificazione meglio definita. La classificazione così definita, applicata all'anno 2024, ha evidenziato come la maggior parte delle scritture (e degli importi conseguenti) siano da classificare come "sensibili al genere", in quanto fondamentalmente voci di costo relative al personale docente, di ricerca e tecnico amministrativo; una quota inferiore, ma significativa in termini di importi, è da considerarsi neutra rispetto al genere; 3 su circa 466mila scritture sono classificate come spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (cfr. fig. 49). In tale ottica, la quasi totale assenza di spese imputate a questa ultima categoria obbliga necessariamente a una riflessione sul grado di maturità raggiunto da questa attività di classificazione in questo anno e mezzo di operatività.

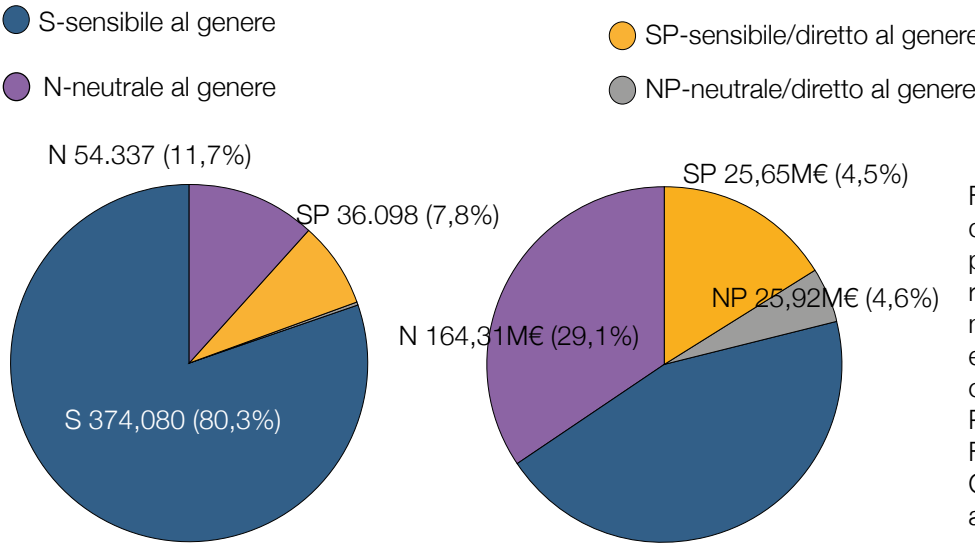
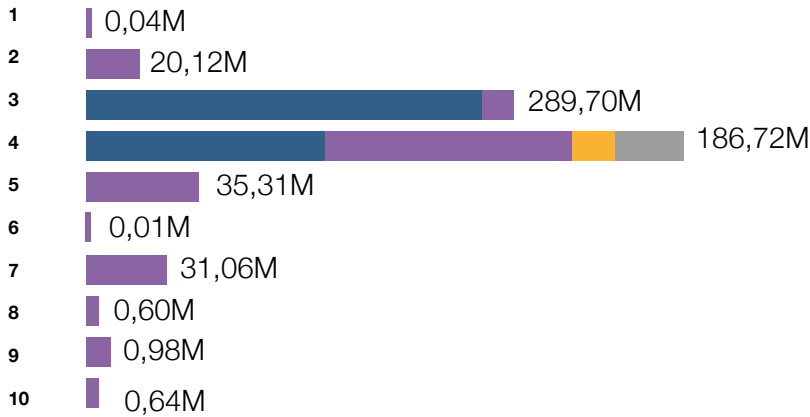


Fig. 49 – Classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere, ripartizione complessiva per numero di scritture contabili e per importo e ripartizione complessiva per voce del Piano dei Conti COAN. Fonte: Cruscotto BdG Cineca (aggiornamento dati al 12 settembre 2025).

ripartizione per voce del Piano dei punti COAN



LEGENDA

- 1-costi operativi accantonamenti rischi ed oneri
- 2-costi operativi ammortamenti e svalutazioni
- 3-costi operativi costi del personale
- 4-costi operativi costi della gestione corrente
- 5-costi operativi oneri diversi di gestione
- 6-immobilizzazioni immobilizzazioni immateriali
- 7-immobilizzazioni immobilizzazioni materiali
- 8-imposte sul reddito dell'esercizio correnti, differite, anticipate
- 9-proventi ed oneri finanziari
- 10-proventi ed oneri straordinari

2.3 Promozione della cultura di genere

Tra le ulteriori iniziative realizzate nel 2024 atte alla realizzazione di quanto descritto nei piani GEP e PAP, si richiamano:

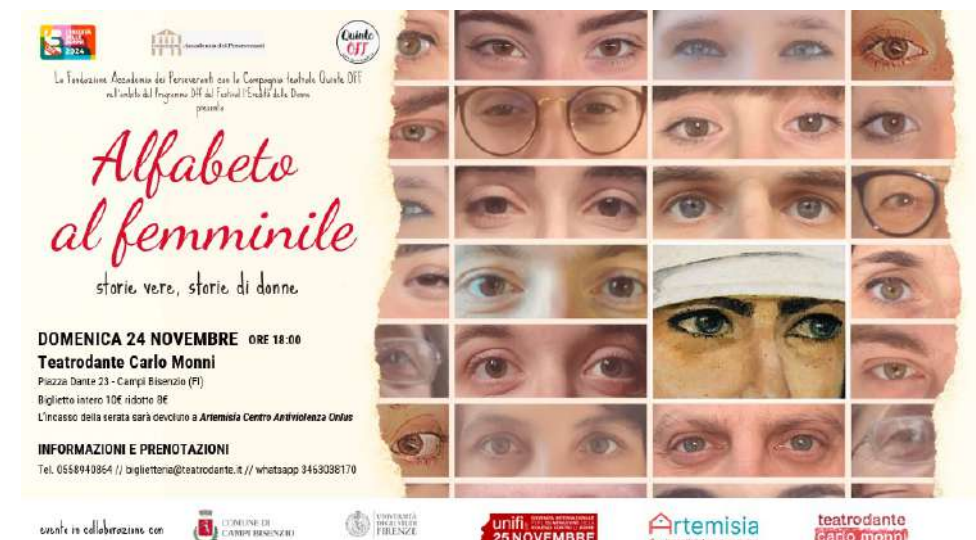
• **Attività di sensibilizzazione e divulgazione.** Un'azione trasversale necessaria per promuovere la consapevolezza e il contrasto ai pregiudizi parte dalla formazione della comunità accademica e della cittadinanza su questi aspetti. Tra i numerosi convegni, incontri, mostre, spettacoli e altre tipologie di iniziative divulgative organizzate dall'Ateneo nel 2023 si contano decine di eventi dedicati a tematiche di genere. Tra questi, si segnalano quelli organizzati dal CUG: l'evento ludico "Pink" per promuovere la lotta contro le iniquità di genere e le discriminazioni; il seminario "Contro l'omofobia: cultura del rispetto, linguaggio ampio, riconoscimento del pluralismo delle famiglie", proposto in occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia, la transfobia; il convegno "Le parole della discriminazione"; la conversazione "Il sogno d'amore e la violenza. La violenza contro le donne esercitata attraverso la dipendenza affettiva", proposta in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne; il seminario "I gesti delle donne contro i regimi di genere", proposto in occasione della Giornata Internazionale della donna. Sempre il CUG ha promosso la pubblicazione del volume "Quanti generi di diversità" per la collana editoriale "Politiche per l'uguaglianza di genere e l'inclusione: Temi, ricerche e prospettive dei CUG delle Università di Siena e Firenze", ha, inoltre, veicolato la ricerca "La percezione del carico familiare nelle scelte professionali" presentandone i risultati alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.



Nel corso del ricco programma di Bright-Night 2024, si menziona la tavola rotonda sulle donne nel mondo della ricerca "Bright Women: la ricerca per il Ben-essere Globale". In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, dal 22 al 26 novembre, per ricordare le vittime della violenza di genere, l'edificio del rettorato in Piazza San Marco è stato illuminato di rosso, colore simbolico della giornata. La rettrice Alessandra Petrucci ha partecipato, in particolare, a due appuntamenti: lo spettacolo "Alfabeto al femminile. Storie vere, storie di donne", in programma domenica 24 novembre a Campi Bisenzio e la "Giornata di presentazione dei risultati dell'indagine sul grado di benessere di studentesse e studenti all'interno degli ambienti universitari" (lunedì 25 novembre). Da ricordare nell'ambito del ricco programma offerto l'incontro "Violenza contro le donne: segni e segnali", l'incontro "Violenza sulle donne. Conoscerla per contrastarla" e il dibattito "Ma il femminismo serve anche agli uomini?".

• **Creazione della Cabina di regia per il benessere:** in linea con l'attenzione al benessere della comunità universitaria, l'Ateneo ha provveduto alla creazione di un'apposita Cabina di regia per la promozione e il mantenimento del benessere fisico, psicologico e sociale dell'intera comunità universitaria: una struttura operativa nata per coordinare le attività finalizzate alla promozione e al mantenimento del benessere fisico, psicologico e sociale dell'intera comunità universitaria, di supporto alla Delegata all'Inclusione e Diversità, alle cui riunioni e attività ha partecipato la presidente del Comitato. Altre attività di rilievo poste in essere in anni precedenti a quello di analisi, ma che ancora generano risultati, oltre alla già citata istituzione della figura della/del Consigliera/e di fiducia avvenuta nel 2024, sono: Sportello Unifi Include, che raccoglie le informazioni sui servizi promossi dall'Ateneo sulle tematiche di genere; l'emanazione del Regolamento di Ateneo per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio e delle Linee Guida per la tutela della maternità delle studentesse e delle altre lavoratrici equiparate dell'Ateneo; l'inserimento del requisito dell'equilibrio di genere nella composizione dei gruppi di ricerca per la partecipazione ai bandi di Ateneo per il finanziamento dei progetti di ricerca dei RTD e delle infrastrutture per la ricerca; l'Accordo quadro tra Unifi e la Città Metropolitana per curare la redazione del Bilancio di Genere della Città Metropolitana e di 36 Comuni dell'area.

Fig. 50 – Alcune locandine degli eventi organizzati dall'Ateneo di Firenze nel 2023.



Riconoscimenti

Università degli Studi di Firenze
Bilancio di Genere 2024

Coordinamento: Enrico Marone, Maria Paola Monaco
Redazione a cura del Settore Supporto alla Pianificazione, Assicurazione della Qualità e
Valutazione

© Università degli Studi di Firenze 2025